
Verso un quadro
di qualità
europeo per gli
apprendistati
e l'apprendimento
sul posto di lavoro



Migliori pratiche
e contributi
dei sindacati

unionlearn
with the TUC

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Premessa

Alla fine del 2012, nell'Unione europea c'erano oltre 25 milioni di disoccupati. Un dato medio riguardante l'intera Unione europea, che nasconde cifre preoccupanti in alcuni Stati membri – 25,0% in Spagna, 24,3% in Grecia e 15,9% in Portogallo. Il tasso di disoccupazione giovanile (fra i 15 e i 24 anni) è molto peggiore, in quanto si attesta sul 22,8%. Un dato che nasconde realtà allarmanti in alcuni Stati membri: 55,3% in Grecia, 53,2% in Spagna, 37,7% in Portogallo, 35,3% in Italia, 34,0% in Slovacchia e 30,4% in Irlanda. E la situazione, inoltre, sta peggiorando anziché migliorare.

La disoccupazione giovanile è aumentata a dismisura e, in alcuni paesi, si parla di una "generazione perduta" di giovani senza lavoro e con speranze esigue di trovarlo.

I sindacati di tutta Europa chiedono urgentemente piani di ripresa e occupazione per investire nella creazione di posti di lavoro per i giovani. Chiedono inoltre misure per sostenere il passaggio dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro, e gli apprendistati offrono un'assistenza pratica efficace.

All'inizio del 2013, la Confederazione europea dei sindacati (CES) ha lanciato il progetto "Verso un quadro di qualità europeo per l'apprendistato e l'apprendimento sul posto di lavoro: migliori pratiche e contributi dei sindacati". Tale progetto punta a identificare le caratteristiche condivise dai sindacati per definire apprendistati di qualità in Europa e collocare l'istituto dell'apprendistato all'interno del concetto più ampio di offerta di istruzione e formazione ai giovani che si preparano ad entrare nel mercato del lavoro.

Unionlearn ha accettato di condurre uno studio finalizzato a comprendere l'importante contributo dato dai sindacati per garantire il successo di progettazione e offerta di sistemi di apprendistato in tutta Europa.

Desideriamo ringraziare i nostri colleghi: Fred Grindrod di unionlearn e Agnes Roman della Confederazione europea dei sindacati per aver elaborato la metodologia del presente studio; i colleghi CES del gruppo di lavoro che si occupa di formazione lungo tutto l'arco della vita che hanno sostenuto questa iniziativa e coordinato le riunioni a livello nazionale: Isabel Coenen (FNV, Paesi Bassi), Eamon Devoy (ICTU, Irlanda), Fred Grindrod (TUC, Regno Unito), Milena Micheletti (UIL, Italia), Juan Carlos Morales (UGT, Spagna), Hermann Nehls (DGB, Germania), Nikos Nikolaou (SEK, Cipro), Yuliya Simeonova (KNSB, Bulgaria), Morten Smistrup (LO – Danimarca) e Kaja Toomsalu (EAKL, Estonia); infine, il nostro collega Jeff Bridgford per le interviste nazionali, l'analisi dei dati e la stesura del presente rapporto.

Luca Visentini
Segretario confederale, CES

Tom Wilson
Direttore, unionlearn

Indice

5	Introduzione
6	Il mercato del lavoro europeo
7	La risposta del livello decisionale europeo
12	Apprendistati – Definizioni
16	Apprendisti – Quadro quantitativo
19	Sindacati e apprendisti
21	Sindacati e retribuzione degli apprendisti
23	I sindacati e la governance degli apprendistati
35	I sindacati e la qualità degli apprendistati a livello nazionale ed europeo
40	Appendice 1 – Quadro di qualità della CES in materia di apprendistati e formazione sul posto di lavoro
42	Appendice 2 – Rapporti per paese
52	Appendice 3 – Metodologia
54	Appendice 4 –Bibliografia selezionata
58	Appendice 5 – Persone interpellate

Introduzione

Gli apprendistati non possono risolvere i problemi relativi alla disoccupazione giovanile, ma possono colmare il divario fra scuola e mercato del lavoro. È comprovato che gli apprendistati aiutano i giovani a inserirsi nel mondo del lavoro. Come ne sono venuti a conoscenza i sindacati? Semplicemente perché, come le organizzazioni dei datori di lavoro, sono strettamente coinvolti, a vari livelli, nella governance in materia di istruzione e formazione professionale (IFP) e nei sistemi di apprendistato. Ciò vale per tutti e dieci gli Stati membri UE oggetto del presente studio (Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Germania, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Spagna e Regno Unito).

La partecipazione sindacale riguarda varie attività: garantire che i programmi IFP corrispondano alle esigenze del mercato del lavoro; contribuire allo sviluppo delle qualifiche professionali; fornire consulenza sui contenuti della formazione, sia presso gli enti di formazione che sul posto di lavoro; negoziare termini e condizioni per gli apprendisti, in particolare in materia di retribuzione; fornire consulenza agli apprendisti tramite rappresentanti sindacali e consulenti del lavoro; monitorare la qualità della formazione sul posto di lavoro; decidere in materia di modalità di finanziamento della formazione sul posto di lavoro tramite fondi per la formazione bilaterali.

Il presente studio intende descrivere principalmente il contributo dato dai sindacati, in tutta Europa, al successo dei sistemi di apprendistato. Dopo una breve presentazione della situazione in cui versa il mercato del lavoro per i giovani in Europa, che in alcuni paesi è catastrofica, verranno esaminati i tentativi tardivi del livello decisionale politico UE di introdurre misure a sostegno degli apprendistati. Lo studio cerca di far luce sulle modalità di definizione degli apprendistati a livello nazionale ed europeo. Verrà presa in considerazione anche l'analisi degli aspetti quantitativi: quanti sono gli apprendisti? Il loro numero è in calo a causa della crisi economica?

Per i sindacati, la posta in gioco è alta. Il fatto che in molti paesi vi sia una "generazione perduta" mina il sindacalismo; il presente studio approfondirà alcune tematiche di interesse pratico per sindacati e apprendisti (affiliazione, paga e condizioni).

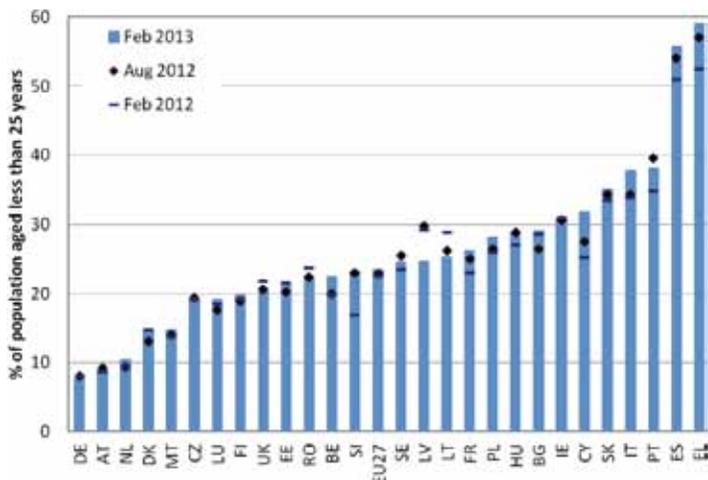
Infine, sulla base di una ricerca documentale e di colloqui approfonditi a livello nazionale, lo studio analizzerà il grado di coinvolgimento dei sindacati nella governance dei sistemi di apprendistato dei dieci Stati membri ed evidenzierà alcune proposte dei sindacati finalizzate a garantire la qualità degli apprendistati a livello nazionale ed europeo. Tali proposte confluiranno nel quadro di qualità della CES in materia di apprendistati e formazione sul posto di lavoro (Appendice 1). L'Appendice 2 raccoglie dieci sintesi di circa una pagina che descrivono le caratteristiche più importanti degli apprendistati in ciascun paese e una guida breve e, ci auguriamo, accessibile alle tematiche trattate.

Il mercato del lavoro europeo

La disoccupazione è in aumento. Alla fine del 2012, l'Unione europea contava oltre 25 milioni di disoccupati, con un incremento annuo pari a 2 milioni di persone. Il tasso di disoccupazione è salito al 10,4%. All'interno dell'Unione europea, una persona su dieci non aveva lavoro. Questo è il dato medio riguardante l'intera Unione europea, che nasconde cifre preoccupanti registrate in alcuni Stati membri – 25,0% in Spagna, 24,3% in Grecia e 15,9% in Portogallo. Inoltre, il 44,4% di questi 25 milioni di persone è disoccupato da più di 12 mesi.¹

Addirittura peggiore il tasso di disoccupazione giovanile (fra i 15 e i 24 anni) nell'UE27, attestato al 22,8%. Ciò significa che più di un giovane su cinque facente parte della forza lavoro era disoccupato, ma disponibile per un lavoro (e, tuttavia, senza lavoro). Questo dato nasconde cifre davvero allarmanti in alcuni Stati membri – 55,3% in Grecia, 53,2% in Spagna, 37,7% in Portogallo, 35,3% in Italia, 34,0% in Slovacchia e 30,4% in Irlanda.

Tabella 1 - Tassi di disoccupazione giovanile negli Stati membri dell'UE, febbraio 2012, agosto 2012 e febbraio 2013



Note: * dati di gennaio 2013 anziché febbraio 2013: EE, EL, HU, UK. ** dati di dicembre 2012 anziché febbraio 2013: CY, LV, RO, SI.
Fonte: Commissione europea, *Fact Sheet: Youth Unemployment*, 2013

¹ Eurostat, *European Union Labour force survey - annual results 2012*

Più di un giovane su due è disoccupato in Grecia e in Spagna. Essendo queste medie nazionali, si può supporre che in alcune regioni, il tasso di disoccupazione giovanile sia addirittura più elevato.

E la tendenza è all'aumento, come si può notare nella tabella 1, in particolare per Belgio, Cipro, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Polonia e Spagna.

La risposta del livello decisionale europeo

I decisori politici dell'Unione europea sono stati lenti nel reagire.

La strategia Europa 2020 punta a realizzare una crescita che sia "intelligente, grazie a investimenti più efficaci nell'istruzione, la ricerca e l'innovazione; sostenibile, grazie alla scelta decisiva a favore di un'economia a basse emissioni di CO₂; e inclusiva, ossia incentrata sulla creazione di posti di lavoro e la riduzione della povertà".

Tuttavia, la strategia Europa 2020 è stata sopraffatta dagli eventi e in particolare dalla necessità di salvare l'euro. Le misure proposte, addirittura imposte in alcuni paesi dell'eurozona, hanno aggravato la situazione occupazionale ed è difficile capire da dove possa venire una crescita.

La strategia Europa 2020 si è posta l'obiettivo di innalzare al 75% entro il 2020 il tasso di occupazione di donne e uomini di età compresa tra i 20 e i 64 anni. Nel 2012 il tasso di occupazione dell'Unione si attestava al 68,5%. Secondo la Commissione europea, con uno scenario politico immutato, in numerosi paesi si osserverà un notevole

divario fra l'obiettivo del 75% prefissato e i tassi di occupazione previsti per il 2020. Numerosi gruppi di paesi possono essere distinti in base alla distanza dai relativi obiettivi nazionali 2020, obiettivi che in alcuni paesi non sembrano realizzabili - Bulgaria, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Portogallo, Romania, Slovacchia e Spagna. "Poiché si prevedono aumenti solo marginali per il 2012, il 2013 e il 2014, il raggiungimento dell'obiettivo Europa 2020 richiederà un notevole sforzo".²

Da dove verrà tale sforzo? Chi lo compirà?

Improvvisamente i decisori politici europei propongono una ridotta di nuove iniziative. Nella comunicazione datata 19 giugno 2013 "Lavorare insieme per i giovani d'Europa - Invito ad agire contro la disoccupazione giovanile", la Commissione europea presenta una serie di proposte.

² Commissione europea, *Europe 2020 Targets: Employment Rate*, p 3

Una riguarda l'attuazione della Garanzia per i giovani, convenuta dal Consiglio dei ministri il 22 aprile 2013.³ Raccomanda, fra l'altro, agli Stati membri "di garantire che tutti i giovani di età inferiore a 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale".

Un'altra è l'Iniziativa contro la disoccupazione giovanile (YEI), decisa dal Consiglio dei ministri (27-28 giugno 2013). Saranno messi a disposizione 6 miliardi di euro per i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni che non sono occupati né stanno seguendo corsi di istruzione o formazione (NEET) nelle regioni con un tasso di disoccupazione superiore al 25%.⁴

La terza iniziativa riguarda il rilancio dei gruppi di intervento per l'occupazione giovanile, che forniranno consulenza sulle modalità di utilizzo dei finanziamenti UE provenienti dal Fondo sociale europeo e dall'Iniziativa contro la disoccupazione giovanile al fine di realizzare la Garanzia per i giovani. La Commissione europea ha creato un help desk destinato ad offrire consulenza strategica, operativa e politica in materia di attivazione, gestione, miglioramento e valutazione di programmi di tirocinio e formazione. L'help desk offre:

- un servizio di risposta a eventuali domande inviate compilando un modulo online, tramite e-mail o telefonicamente;
- consulenza diretta e personalizzata fornita da esperti con una profonda conoscenza della materia;
- una sezione di domande frequenti (FAQ), aggiornata regolarmente;
- una banca dati con informazioni pertinenti.⁵

La quarta iniziativa consiste nell'agevolare la transizione dallo studio al lavoro e in questo caso viene sottolineata l'importanza degli apprendistati. Secondo la Commissione europea, "l'esperienza ha dimostrato che i paesi con sistemi IFP forti e attraenti e, soprattutto, con sistemi di apprendistato ben consolidati e un valido apprendimento sul posto di lavoro tendono ad avere migliori risultati per quanto riguarda il passaggio dalla scuola al lavoro e a limitare la disoccupazione. Migliorare l'offerta e la qualità dell'apprendistato è pertanto una componente fondamentale della strategia per l'occupazione giovanile".⁶

Sarebbe tuttavia imprudente ipotizzare un legame deterministico fra apprendistati e livelli bassi di disoccupazione giovanile. L'Irlanda, ad esempio, dispone di un sistema di apprendistato che funziona relativamente bene: "un'offerta di apprendistato di alta qualità e ben regolamentata", secondo una pubblicazione OIL⁷, ma livelli elevati di disoccupazione e disoccupazione giovanile (30,4% nel 2012, come si può notare dai

³ Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una Garanzia per i giovani (2013/C 120/01)

⁴ Conclusioni del Consiglio, EUCO 104/2/13 REV 2 CO EUR 9 CO_CL 6

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&intPagId=1867&langId=en>

⁶ Commissione europea, *Lavorare insieme per i giovani d'Europa - Invito ad agire contro la disoccupazione giovanile* COM(2013) 447 finale, p 9

⁷ OIL, *Overview of apprenticeship systems and issues - ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, 2012, p 20.

dati riportati in precedenza). Ovviamente, vi sono molti altri fattori che influenzano lo sviluppo economico e l'occupazione, ma si è concordi nel ritenere che gli apprendistati svolgano un ruolo importante in tal senso.

La Commissione europea ha esortato il Consiglio dei ministri, nell'ambito del Semestre europeo, ad approvare una serie di raccomandazioni specifiche per paese, per 19 Stati membri, finalizzate a combattere la disoccupazione giovanile tramite, fra l'altro, politiche attive del mercato del lavoro, rafforzamento dei servizi pubblici per l'occupazione e promozione di programmi di apprendistato. Più specificamente la Commissione europea ha esortato la Danimarca ad incrementare il numero di apprendistati, la Francia a promuovere gli apprendistati, la Lituania a migliorare l'attuazione e l'efficacia dei programmi di apprendistato, la Lettonia a migliorare qualità e accessibilità degli apprendistati, la Polonia a incrementare la disponibilità degli apprendistati e dell'apprendimento sul posto di lavoro, la Svezia a impegnarsi maggiormente nell'agevolare il passaggio dalla scuola al lavoro, anche attraverso un utilizzo più ampio dell'apprendimento sul posto di lavoro, degli apprendistati e di altre forme di contratto che combinano occupazione e istruzione, e il Regno Unito a migliorare qualità e durata degli apprendistati.

La Commissione europea ha inoltre esortato gli Stati membri a includere la riforma dell'apprendistato nei loro programmi di attuazione della "Garanzia per i giovani" e a mobilitare i fondi UE per sostenere tale obiettivo, nonché a cooperare a livello nazionale ai fini dell'apprendimento dua-

le riunendo le autorità responsabili per l'istruzione e l'occupazione, le parti sociali, le camere di commercio, i fornitori di IFP, le organizzazioni di giovani e di studenti, i servizi per l'occupazione e le agenzie che gestiscono i finanziamenti dell'UE.

Resta da vedere quale sarà l'impatto di tali misure.

Inoltre, la Commissione europea ha annunciato il lancio di un'Alleanza europea per l'apprendistato "per contribuire a migliorare la qualità e l'offerta degli apprendistati e cambiare la mentalità nei confronti dell'apprendimento sul posto di lavoro",⁸ e il 2 luglio 2013 la Commissione europea ha avviato formalmente l'Alleanza europea per l'apprendistato – una dichiarazione delle parti sociali europee, della Commissione europea e della presidenza lituana del Consiglio dell'Unione europea, che si sono impegnate a:

- considerare il nostro impegno comune e la fiducia reciproca come prerequisiti per il lancio dell'Alleanza europea per l'apprendistato;
- contribuire a accesso, fornitura, qualità e attrattiva degli apprendistati in tutta l'UE, incoraggiando l'elaborazione, il rinnovamento o la modernizzazione dei programmi di apprendistato che rispettano i seguenti principi:
 - partenariati efficaci fra istituti di formazione e istruzione e le imprese, con il riconoscimento dei rispettivi ruoli
 - coinvolgimento, nella governance dei programmi di apprendistato, di parti sociali e, all'occorrenza, di enti intermedi come le camere di commercio, industria e artigianato, le organizzazioni professionali e quelle settoriali;

⁸ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm

- alta qualità delle qualifiche e del processo di apprendimento;
- integrazione dei programmi di apprendistato nei sistemi di istruzione e formazione nazionale/regionale, con un chiaro quadro normativo, che chiarisca responsabilità, diritti e obblighi di ogni parte coinvolta, nel contesto delle prassi nazionali, del diritto del lavoro e dei contratti collettivi;
- contribuire a cambiare la mentalità a favore di una formazione di tipo apprendistato, promuovendo i vantaggi di tali sistemi.

Le parti sociali europee hanno concordato, a livello europeo, di concentrare i loro sforzi dei prossimi 6 mesi nei seguenti campi d'azione:

- intraprendere "lo sviluppo delle capacità" nei rispettivi territori di competenza, diffondendo esperienze e buone pratiche fra le organizzazioni nazionali membri;
- motivare, fornire consulenza e spingere le organizzazioni membri a sostenere le finalità dell'Alleanza europea per l'apprendistato, partecipando a elaborazione e miglioramento dei sistemi di apprendistato, ad esempio:
 - sviluppando e migliorando i programmi, per far sì che gli apprendistati siano rispondenti ai bisogni di competenze del mercato del lavoro in termini di controllo qualità e, se del caso, di valutazione dell'apprendistato e delle condizioni di lavoro;
 - collaborando con scuole e servizi per l'occupazione, per dare l'opportunità ai giovani e ai loro genitori di operare scelte informate sugli apprendistati come percorso di formazione;
 - sostenendo i processi di formazione degli apprendisti sul posto di lavoro attraverso misure adeguate, come la formazione di mentori aziendali e l'affiancamento personalizzato degli apprendisti

- motivare, fornire consulenza e spingere le imprese a sostenere gli obiettivi dell'Alleanza europea per l'apprendistato, ad esempio:
 - consolidando il miglioramento delle condizioni del quadro, al fine di aumentare la fornitura e migliorare la qualità delle posizioni di apprendistato nelle loro imprese e nella catena di approvvigionamento;
 - condividendo esperienze e supporto con altre imprese;
 - promuovendo modelli di ruolo che mostrino le opportunità di carriera che gli apprendistati offrono ai singoli;
- sensibilizzando datori di lavoro e giovani sui vantaggi dell'apprendistato;
- diffondere informazioni e sostenere l'azione delle parti sociali per garantire condizioni più attraenti per imprese e apprendisti e il corretto ricorso agli apprendistati in conformità a diritti e obblighi applicabili;
- promuovere l'utilizzo di fondi UE, in particolare del Fondo sociale europeo, per introdurre o migliorare i sistemi di apprendistato con formazione duale degli Stati membri;
- alla fine del 2013, riferire sull'attuazione dei loro impegni e annunciare il seguito previsto per il 2014 e oltre.

Si tratta di un elenco chiaramente ambizioso per il primo periodo di riferimento di sei mesi.

Questi sviluppi a livello UE sono stati senza dubbio ispirati da iniziative multilaterali e bilaterali adottate dal governo tedesco "*pour encourager les autres*". Su invito del ministero federale dell'istruzione e della ricerca, Germania, Spagna, Grecia, Portogallo, Italia, Slovacchia e Lettonia, in associazione con la Commissione europea, hanno firmato un

protocollo a Berlino l'11 dicembre 2012. Il protocollo includeva misure concrete per introdurre un sistema di istruzione professionale basato sul modello tedesco della formazione duale. Per la fase iniziale, i paesi partecipanti hanno concordato l'attuazione delle seguenti azioni concrete:

- realizzazione di 30.000 scambi (stage, periodi di formazione);
- creazione di 30 reti di formazione professionale regionale con la partecipazione tedesca;
- avvio di sei progetti di consulenza politica;
- realizzazione di almeno 10 viaggi di studio, per consentire agli esperti dei campi d'azione specificati dal protocollo di scambiare idee e raccogliere informazioni in loco;
- creazione di un gruppo tedesco di esperti di consulenza e di una piattaforma di apprendimento tra pari per il coordinamento e il successivo sviluppo della cooperazione. Oltre all'attuale finanziamento per la cooperazione internazionale in formazione e istruzione professionale, il Ministero federale dell'istruzione e della ricerca metterà a disposizione 10 milioni di euro fra il 2013 e il 2014 per l'attuazione del protocollo, che saranno integrati anche dai contributi dei paesi partner;

- l'Istituto federale tedesco per la formazione e l'istruzione professionale diventerà l'ufficio centrale di coordinamento per la cooperazione internazionale in formazione e istruzione professionale.

Ulteriori accordi bilaterali sono stati poi siglati fra Germania e Italia e Germania e Spagna.⁹

In termini di proposte politiche, il vento sembra ormai spirare a favore della crescita e dell'ulteriore sviluppo degli apprendistati in Europa.

⁹ <http://www.bmbf.de/en/17127.php>

Apprendistati - Definizioni

I decisori politici si trovano alla deriva in acque relativamente inesplorate. Non esiste un'unica definizione, concordata e accettata, di "apprendistato". Non c'è stato neanche uno sforzo concertato per provare a elaborarne una.

A livello nazionale ci sono definizioni diverse.

In Italia, l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani (articolo 1 del Testo unico dell'apprendistato). Sono proposte tre forme di apprendistato:

- *apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*, per i soggetti di età compresa fra i 15 e i 25 anni (articolo 3);
- *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, per i soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni (articolo 4);
- *apprendistato di alta formazione e ricerca* per i soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni (articolo 5).

In Germania, gli apprendistati "impartiranno, attraverso un programma di formazione sistematico, le qualifiche, conoscenze e capacità professionali (competenze professionali) necessarie a impegnarsi con competenza in una forma di attività professionale in un mondo del lavoro in costante evoluzione. Devono anche consentire ai tirocinanti di acquisire le necessarie esperienze lavorative (articolo 1.3 della legge sulla formazione professionale, *Berufsbildungsgesetz*).

Nel Regno Unito non esiste una definizione giuridica specifica di "apprendistato", ma

delle condizioni necessarie per seguirne uno. In Inghilterra, ad esempio: il soggetto deve aver siglato un contratto in relazione al quadro di apprendistato; alla data del contratto il quadro in questione deve essere un quadro inglese riconosciuto; il soggetto deve aver completato un corso di formazione per le qualifiche indicate nel quadro; per tutta la durata del corso, il soggetto deve lavorare in conformità al contratto di apprendistato e soddisfare i requisiti precisati nel quadro ai fini del rilascio dell'attestazione di apprendistato (articolo 13 della legge sull'apprendistato - Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act). Secondo il glossario del dipartimento per l'innovazione e le competenze (Department for Business Innovation and Skills), "gli apprendistati sono lavori retribuiti che integrano attività di formazione sia sul posto di lavoro che teoriche (al di fuori del posto di lavoro) e che portano all'ottenimento di qualifiche riconosciute a livello nazionale. Da dipendenti, gli apprendisti sono retribuiti nell'apprendere e nell'acquisire competenze pratiche sul posto di lavoro".

In Danimarca non esiste una definizione specifica di "apprendistato" ma, secondo la legge danese su formazione e istruzione professionale (articolo 1), la formazione di apprendistato deve:

- motivare i giovani ad essere formati e garantire a tutti i giovani che desiderano impegnarsi nella formazione professionale l'accesso a tale formazione, e la possibilità di selezionare il loro percorso formativo da un'ampia scelta di programmi;

- fornire ai giovani una formazione che rappresenti la base del loro lavoro futuro, anche in caso di lavoro autonomo;
- incoraggiare l'interesse dei giovani e la loro capacità di partecipare attivamente all'interno di una società democratica, contribuendo al loro sviluppo personale;
- soddisfare i bisogni sociali di qualifiche generali e professionali, tenendo conto degli sviluppi sia sociali che professionali, compresi gli sviluppi nella struttura delle aziende, i rapporti di lavoro, la tecnologia e l'organizzazione del posto di lavoro e la manodopera creativa e innovativa;
- fornire conoscenze sulla realtà internazionale e informazioni su lavoro e istruzione all'estero;
- fornire la base per un'istruzione ulteriore.

A livello europeo, un tentativo di definizione di "apprendistato" è stato fatto dal Cedefop, il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, agenzia specializzata istituita dall'Unione europea: "formazione sistematica a lungo termine, che alterna periodi sul posto di lavoro ad altri in un istituto di formazione o istruzione. L'apprendista è legato contrattualmente al datore di lavoro e riceve una remunerazione (salario o indennità). Il datore di lavoro ha la responsabilità di fornire al tirocinante una formazione mirata per un'occupazione specifica".¹⁰

Questa definizione sottolinea l'importanza di una relazione contrattuale fra datore di lavoro e apprendista. Il datore di lavoro fornisce una qualche forma di pagamento e eroga la formazione, che è sistematica, a lungo

termine, si svolge sia sul posto di lavoro che in un istituto di formazione ed è finalizzata ad una qualche forma di apprendimento di un mestiere. Non si parla tuttavia di rilascio di un certificato alla fine del processo. L'apprendistato porta all'apprendimento di un mestiere ma non necessariamente a un lavoro o a un'occupazione.

In precedenza, Eurostat aveva dato una definizione diversa: "tutti i dipendenti che non partecipano completamente al processo produttivo dell'unità perché lavorano con contratto di apprendista o perché seguono un corso di formazione professionale, e questo influisce notevolmente sulla loro produttività". Qui è, tuttavia, presente la nozione di lavoro.¹¹

Uno studio recente (2012), *Offerta di apprendistato negli Stati Membri dell'Unione europea*, commissionata dalla Direzione generale Occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione europea contribuisce ad aumentare la confusione introducendo la nozione di "programmi di tipo apprendistato" con una definizione abbastanza diversa – "Forme di istruzione e di formazione professionale iniziale (IFPI) che combinano e alternano formalmente una formazione in azienda (periodi esperienza lavorativa pratica sul posto di lavoro) e corsi di istruzione in aula (periodi di istruzione pratico/teorica seguiti in una scuola o istituto di formazione), il cui completamento con successo porta ad una qualifica di IFP iniziale riconosciuta a livello nazionale".¹² In questo caso, l'accento viene posto, chiaramente, sull'IFPI.

¹⁰ CEDEFOP, *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*, Salonicco, 2008, p. 29.

¹¹ <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6228>

¹² Commissione europea, *Offerta di apprendistato negli Stati Membri dell'Unione europea*, 2012, p. 22.

Tabella 2 - Differenza fra apprendistati e tirocini

	APPRENDISTATO	TIROCINIO
Ambito	Qualifica pienamente il profilo di formazione o istruzione professionale	Integra il programma di istruzione o il CV individuale
Obiettivo	Qualifica/profilo professionale	Esperienza pratica documentata
Livello di istruzione	Di solito livello 3-5 del QEQ (Quadro europeo delle qualifiche)	I tirocini possono far parte di programmi a tutti i livelli QEQ – in forme comuni di istruzione (pre) professionale, nell'istruzione secondaria di grado superiore e postlaurea (talvolta obbligatori)
Contenuto	Acquisizione di una serie completa di conoscenze, capacità e competenze di un mestiere	Orientamento professionale o di lavoro/carriera, acquisizione parziale di conoscenze, capacità e competenze di un mestiere o di una professione
Apprendimento sul lavoro	Importante come l'insegnamento tradizionale	In genere, integra l'insegnamento tradizionale, oppure extra facoltativo
Durata	Periodo determinato, da medio a lungo Di solito fino a quattro anni	Periodo variabile, da breve a medio Di solito meno di un anno
Situazione occupazionale	Dipendente Apprendista dipendente/sotto contratto	Studente/tirocinante, spesso con un contratto siglato con il datore di lavoro o la scuola; talvolta su base volontaria, talvolta senza alcuna chiara definizione Studente/tirocinante, spesso con un contratto siglato con il datore di lavoro o la scuola
Remunerazione	Remunerato – importo negoziato collettivamente o definito per legge Indennità di apprendistato che tiene conto di costi netti e benefici per il singolo e il datore di lavoro	Remunerazione variabile, Spesso senza retribuzione Remunerazione finanziaria non regolamentata
Governance	Regolamentato rigidamente, spesso su base trilaterale	Non regolamentato o solo parzialmente
Attori	Spesso parti sociali, fornitori di corsi di formazione	Singoli, aziende, stato, istituti di istruzione

Fonte: Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors* Bruxelles, 2013

La confusione viene aumentata ulteriormente da un altro studio più recente (2013), *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, sempre commissionato dalla Direzione generale Occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione europea. Il documento non definisce apprendistato e tirocinio in quanto tali. Sintetizza, tuttavia, i rispettivi tratti distintivi in termini ampi e generali: contenuto, formazione sul lavoro, durata, situazione occupazionale, remunerazione, governance e attori, ¹³ riportati nella tabella 2.

Nella Parte III del presente studio, spesso le schede riassuntive per paese non applicano questa distinzione e "ammassano", nella sezione relativa agli apprendistati, molti sistemi di tirocinio chiaramente basati sull'IFPI. Ulteriore confusione deriva dal fatto che gli schemi descritti come apprendistato nel secondo studio non sono considerati apprendistato (secondo le definizioni nazionali) nel primo studio, in cui sono invece considerati "di tipo apprendistato". Esempio lampante quello della Spagna. "Contratti di formazione e apprendistato" (contrato para la formacion y el aprendizaje), "contratti di collocamento nel lavoro" (contrato en prácticas), "cicli di formazione di livello medio" (ciclos formativos de grado medio) e "cicli di formazione di livello superiore" (ciclos formativos de grado superior) sono tutti considerati apprendistati nel secondo studio ma "di tipo apprendistato" nel primo. Altro esempio è dato dalla Polonia. "scuola professionale di base 2/3 anni" (zasadnicza szkola zawodowa), "scuola tecnica secondaria superiore 4 anni" (technikum), "scuola

post-secondaria superiore 2 anni" (szkola policealna), "scuola secondaria superiore specializzata 3 anni che offre istruzione nelle specializzazioni delle professioni generali (liceum profilowane) e "scuola tecnica secondaria supplementare 3 anni" (technikum uzupełniające) sono considerati apprendistati nel secondo studio ma non nel primo.

Una confusione particolarmente deplorabile, ora che l'Unione europea si è impegnata a fornire i fondi per gli apprendistati. Significa forse questo che l'UE non sovvenzionerà affatto gli apprendistati in alcuni paesi, ma programmi "di tipo apprendistato" che, di fatto, sono programmi IFPI? È importante? Lo è, perché attraverso le proprie proposte politiche l'UE sta cercando di combattere la disoccupazione giovanile. Esistono prove per l'OCSE che "l'apprendistato e altri programmi duali di istruzione e formazione professionale (IFP) sembrano costituire efficaci percorsi scuola-lavoro, in particolare per gli studenti di grado secondario". ¹⁴ Inoltre, in base al secondo studio commissionato dalla Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, "la nostra analisi per paese ha mostrato come gli apprendistati abbiano prodotto esiti positivi sull'occupazione, e questo non solo nei paesi tipicamente associati al sistema di formazione duale come Germania e Austria". ¹⁵ Prove decisamente meno convincenti per i tirocini. ¹⁶

¹³ Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013, p 1

¹⁴ OCSE, *Off to a good start? Jobs for Youth, Position Paper*, OCSE, Parigi. 2010. <http://www.oecd.org/dataoecd/0/34/46717876.pdf>

¹⁵ Op cit, p 2

¹⁶ Op cit, p 5

Apprendistati – Quadro quantitativo

Che importanza riveste il settore? Quante sono le persone coinvolte negli apprendistati? Lo studio 2012 della Commissione europea opera una stima del numero di apprendisti (secondo le definizioni nazionali), arrivando a un totale di 3.686.900 nell'UE27 per il 2009. Stima, inoltre, che vi siano 5.700.200 studenti in programmi "di tipo apprendistato", la cui definizione è: "forme di istruzione e formazione professionale iniziale (IFPI) che combinano e alternano formalmente una formazione in azienda (periodi di esperienza lavorativa pratica sul posto di lavoro) e corsi di istruzione in aula (periodi di istruzione pratico/teorica seguiti in una scuola o istituto di formazione), il cui completamento con successo porta ad una qualifica di IFP iniziale riconosciuta a livello nazionale". In totale, sono interessati quindi 9.419.800 giovani.

Le cifre sono difficili da valutare, data l'incertezza che riguarda le varie definizioni della Commissione. Cifre difficili da conciliare per le differenze con altre cifre nazionali.

In Italia, l'*Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL)* indica 645.385 apprendisti nel 2008 e 594.668 nel 2009.¹⁷ In Danimarca, il Ministero dell'infanzia e dell'istruzione ne registrava 88.172 nel 2009.¹⁸ Nei Paesi

Bassi vi sono 167.100 giovani che seguono percorsi di formazione sul posto di lavoro (*BBL - beroepsbegleidende leerweg*), i più facilmente paragonabili agli apprendistati, e 348.400 che seguono invece quelli in aula (*BOL - beroepsopleidende leerweg*).¹⁹ In Germania, secondo il *Bundesinstitut für Berufsbildung*, gli apprendisti erano 1.571.457 nel 2009.²⁰ In Irlanda il numero degli apprendisti è decisamente inferiore: 1.535 nel 2009. Anche aggiungendo a questo dato i riscontri relativi a 2008, 2007 e 2006, il totale raggiunge solo le 20.369 unità.²¹

La tendenza non è uniforme. In alcuni paesi è stata registrata una riduzione disastrosa. Ad esempio, in Irlanda, la popolazione totale di apprendisti è scesa dalle 13.267 unità del 2010 alle 7.811 del 2011 fino alle 5.480 del 2012 (sulla base delle registrazioni accumulate nel quadriennio precedente): poco più di un quarto del dato relativo al 2009. Il settore dell'edilizia, in caduta libera dopo la crisi che l'aveva colpito, registrava 4.514 apprendisti nel 2006, ma solo 348 nel 2009 e 222 nel 2012.

In altri paesi, il calo si è rivelato drammatico. In Germania, il numero di apprendisti è sceso a 1.508.328 nel 2010 e 1.460.658 nel 2011. In Italia la cifra di 541.874 del 2010 è prevista in calo a 504.558 nel 2011.

¹⁷ Giovani occupati con contratto di apprendistato - anni 2003-2010 (valori assoluti), http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/apprendistato/approfondimenti/statistiche-1 (consultato 4.7.2013)

¹⁸ <http://statweb.uni-c.dk/Databanken/uvimDataWeb/ShowReport.aspx?report=EAK-tilgang-erhudd>

¹⁹ Ministero per l'istruzione, la cultura e la scienza, *Key figures 2007-2011*, L'Aia, 2012, p. 11

²⁰ Bundesinstitut für Berufsbildung, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 - Vorversion*, p. 122

²¹ FAS, *Annual Report 2013*, p. 23

Tabella 3 - Stima del numero di studenti in programmi di tipo apprendistato – Studi negli Stati membri UE27, istruzione di grado secondario, 2009 (migliaia) (*)

	STUDENTI IN APPRENDISTATO (secondo le definizioni nazionali) (1)	STUDENTI IN PROGRAMMI DI TIPO APPRENDISTATO (2)	TOTALE STUDENTI NELLE DUE TIPOLOGIE (1+2)
Austria	132.0	170.0	302.0
Belgio	22.2	613.3	635.6
Bulgaria	1.3	163.5	164.8
Cipro	0.3	0.9	1.2
Repubblica ceca	-	347.4	347.4
Danimarca	95.0	-	127.7
Estonia	0.6	-	0.6
Finlandia	70.0	181.9	251.9
Francia	427.7	605.6	1,033.2
Germania	1,659.3	25.4	1,684.7
Grecia	14.0	-	14.0
Ungheria	45.6	10.9	56.5
Irlanda	26.2	30.0	56.2
Italia	644.6	976.6	1,621.2
Lettonia	0.4	34.9	35.3
Lituania	0.3	22.4	22.7
Lussemburgo	7.3	6.0	13.3
Malta	0.7	7.0	7.7
Paesi Bassi	171.9	351.8	523.8
Polonia	-	851.1	851.1
Portogallo	14.6	110.0	124.7
Romania (**)	-	-	-
Slovacchia	2.0	-	2.0
Slovenia	64.2	-	64.2
Spagna	-	271.3	271.3
Svezia	7.0	170.9	177.9
Regno Unito	279.7	749.1	1,028.8
UE (27 paesi)	3,686.9	5,700.2	9,419.8

(*) I dati escludono gli studi di ISCED (classificazione internazionale tipo dell'istruzione) livello 5, con la sola eccezione dei dati francesi sugli apprendisti. (**) Nessun dato disponibile per gli studenti in apprendistato in Romania dato che questo tipo di formazione è stato attuato solo in tempi molto recenti. Fonte: Commissione europea, "Offerta di apprendistato negli Stati membri dell'Unione europea", 2012

Anche a Cipro e in Estonia, paesi chiaramente con un numero molto esiguo di apprendisti, è stato riscontrato un calo. A Cipro 178 giovani sono stati presi come apprendisti nel 2011/2012 e 56 nel 2012/2013, ultimo anno del vecchio sistema. Al contempo, 90 giovani si sono iscritti nel primo anno del nuovo sistema moderno di apprendistato (2012/2013). In Estonia il dato è passato dalle 564 unità del 2010/11 alle 566 del 2011/2012.

In altri paesi, tuttavia, ad esempio il Regno Unito, l'aumento è stato significativo: 806.500 apprendisti nel 2011/2012, il 21,1% rispetto all'anno prima. C'erano stati 457.200 inizi di apprendistato nel 2010/2011; nel 2011/2012 erano aumentati a 520.600, con un aumento del 13,9% rispetto al 2010/2011.²² In Spagna, paese che sta iniziando solo ora a offrire apprendistati, il nuovo sistema duale di formazione professionale è in fase sperimentale e prevede di formare 4.000 giovani in due anni, con la partecipazione di 120 istituti di formazione e 550 imprese.

In altri paesi c'è stato un piccolo aumento: nei Paesi Bassi 169.100 apprendisti BBL e 356.200 apprendisti BOL nel 2010; rispettivamente 159.200 e 356.200 nel 2011.

In Danimarca, il Ministero dell'infanzia e dell'istruzione ha rilevato 91.392 apprendisti nel 2010 e 90.994 nel 2011.

Durante le interviste dello studio, il commento sentito più spesso da sindacalisti, datori di lavoro e rappresentanti delle autorità pubbliche riguardava la disponibilità di posti di lavoro; e questo in tutti i paesi, indipendentemente dal successo o insuccesso della crescita economica. Con l'aggravarsi della crisi economica, scende il numero di posti di lavoro potenziali per gli apprendisti. In Irlanda, ad esempio, la FÁS (Agenzia irlandese per l'apprendistato) ha dovuto adottare misure speciali, come il Redundant Apprentice Placement Scheme, per far prendere come apprendisti chi è stato collocato in esubero. Il successo delle proposte formulate dalla Commissione europea e concordate dal Consiglio dei ministri sarà misurate in parte sulla base della disponibilità di posti di lavoro e della volontà dei datori di lavoro di accogliere apprendisti.

²² Department for Business Innovation Et Skills, Quarterly Statistical First Release, 27 marzo 2013, p 7

Sindacati e apprendisti

Per i sindacati, la posta in gioco è alta. Il fatto che in molti paesi vi sia una "generazione perduta" mina il sindacalismo. "Perdere una generazione" significa che l'influenza esercitata dai sindacati su questioni importanti come la disoccupazione di massa è chiaramente limitata; che il loro potere negoziale viene drasticamente ridotto; che non sono, di fatto, in grado di tutelare in modo adeguato i propri membri e che si stanno escludendo da potenziali fonti di affiliazione future.

Gli apprendisti che vengono assunti, stipulano un contratto con il datore di lavoro in base al quale vengono considerati lavoratori per tutta la durata dell'apprendistato. Ciò significa che possono aderire ai sindacati ma non è possibile verificare se lo facciano effettivamente o meno. I sindacati a volte raccolgono dati sull'adesione dei giovani, ma non sugli apprendisti in particolare. Prove aneddotiche lasciano supporre che sono pochi gli apprendisti ad affiliarsi e ciò si inserisce in un problema più ampio per i sindacati, quello dell'organizzazione dei giovani.

Alcuni sindacati si impegnano in particolare nell'affiliare apprendisti. FNV Bondgenoten, ad esempio, dispone di un dipartimento "comunicazione e marketing per i giovani", che organizza visite a tutti gli istituti di formazione nei Paesi Bassi, presentando il lavoro svolto dal sindacato in circa 30 classi al mese, e addirittura 70 a novembre, all'inizio dell'anno scolastico.

Alcuni sindacati hanno ridotto le quote di tesseramento per gli apprendisti. In Danimarca, ad esempio, HK, il sindacato degli impiegati commerciali e amministrativi, offre il tesseramento gratuito agli apprendisti, come il sindacato irlandese TEEU (Technical, Electrical & Engineering Union). Nei Paesi Bassi, FNV Bouw, il sindacato dell'edilizia e FNV Bondgenoten, il sindacato dell'industria e dei servizi, offrono il tesseramento gratuito per il primo anno di affiliazione. Nel primo caso i servizi offerti sono limitati, nel secondo caso, invece, gli apprendisti hanno accesso anche alla consulenza legale. Nel secondo anno di affiliazione, la quota di tesseramento è inferiore a quella ordinaria - 6,31 euro al mese per i diciassettenni presso il FNV Bouw (luglio 2012). La quota di tesseramento al primo anno per gli apprendisti che si iscrivono al sindacato britannico Unite ammonta a 0,56 sterline la settimana o 2,43 al mese (per i lavoratori a tempo pieno la quota ammonta a 2,78 sterline la settimana o 12,05 al mese). La quota di tesseramento a UNISON, il sindacato dei servizi pubblici, ammonta a 10 sterline l'anno e nel caso di studio considerato (il municipio di St Edmundsbury) la filiale paga il tesseramento per il primo anno. In altri paesi (Germania e Italia, ad esempio), gli apprendisti pagano la stessa percentuale di salario dei lavoratori a tempo pieno.

Alcuni sindacati offrono informazioni agli apprendisti. IG Metall dispone di un sito Internet che fornisce le informazioni disponibili nel proprio settore su tutte le opportunità in materia di lavoro e forma-

zione (*Beruf oder Berufung: Welcher Job passt zu Dir?*).²³ Il TUC ha pubblicato uno strumento (in materia di apprendistato) destinato ai rappresentanti sindacali. Lo strumento comprende schede informative sulle seguenti tematiche: negoziazione e contrattazione; studi di sostenibilità; quadri di apprendistato; livelli di apprendistato; retribuzione; orario di lavoro e assenze per motivi di studio; uguaglianza e diversità; salute e sicurezza; affiancamento; casi di studio.²⁴ 3F, il sindacato intersettoriale dei lavoratori danesi (*Fagligt Fæelles Forbund*), il maggiore in Danimarca, dispone di un sito Internet che fornisce consulenza agli apprendisti e informazioni su posti di apprendistato e programmi di formazione.²⁵ Parte del sito Internet TEEU è dedicato al servizio che fornisce agli apprendisti. Negozia retribuzioni, condizioni di lavoro e termini dell'apprendistato. Fornisce consulenza e assistenza in materia di permessi retribuiti, trasferimenti, salario minimo e formazione, verifiche e certificati. Protegge gli apprendisti dagli atti di bullismo e discriminazione sul posto di lavoro.²⁶ FNV Bouw pubblica una rivista, BAHM e un sito Internet per giovani.²⁷ In Italia, UILCA, il sindacato del settore bancario, ad esempio, ha approntato un breve libretto destinato agli apprendisti.²⁸

Alcuni sindacati offrono consulenza sulle opportunità di formazione. Nell'area di Berlino, ad esempio, il segretario per le questioni legate ai giovani di IG Metall organizza una riunione quattro volte l'anno per affiliati e non affiliati al fine di discutere, fra le altre cose, opportunità e sviluppi di formazione nel settore metallurgico. Anche il TUC organizza specifiche riunioni informative per gli apprendisti e, soprattutto, gestisce ogni anno, a novembre, la conferenza *Voice of Apprentices* ("La voce degli apprendisti"). Il TUC forma rappresentanti sindacali in materia di formazione, affinché siano in grado di gestire i problemi riguardanti l'apprendistato. Il TUC occupa, inoltre, un funzionario sindacale in sei regioni dell'Inghilterra per fornire consulenza agli apprendisti.

Alcuni sindacati, FNV Bouw ad esempio, offrono agli apprendisti modeste ricompense finanziarie ("paga virtuale") e un bonus (circa 100 euro) se completano con successo i loro apprendistati.

Infine, e soprattutto, qualora gli apprendisti siano considerati lavoratori, le loro richieste sono riprese negli accordi di contrattazione collettiva negoziati dai sindacati, i cui esempi sono citati per tutto il rapporto.

²³ <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/jupo-ausbildungsberufe-3220.htm> (consultato 9.7.2013)

²⁴ <http://www.tuc.org.uk/workplace/index.cfm?mins=255&minors=254&majorsubjectid=2> (consultato 9.7.2013)

²⁵ <http://forsiden.3f.dk/article/20060423/UDDANNEELSE/60423002?profile=2221&template=grupperne> e <http://forsiden.3f.dk/article/20050316/LONARB01/50316009?profile=2232> (consultato 9.7.2013)

²⁶ http://www.teeu.ie/0006_3.asp (consultato 9.7.2013)

²⁷ <http://www.bahm.nl/>

²⁸ UILCA, *Apprendisti in Banca*, Roma, 2012

Sindacati e retribuzione degli apprendisti

La retribuzione degli apprendisti è, in genere, trattata nei contratti collettivi negoziati dai sindacati oppure rientra nel salario minimo legale. In alcuni paesi, tuttavia, questi importi sono molto bassi, e in altri paesi le prove aneddotiche lasciano supporre che siano parzialmente o totalmente ignorati.

In Germania, la retribuzione degli apprendisti rientra negli accordi salariali settoriali o regionali. Gli importi variano di conseguenza. Ad esempio, nel 2012, secondo i dati del *Bundesinstitut für Berufsbildung*, nella Germania occidentale la retribuzione più alta del 2012 era per un apprendista muratore (in media 986 euro al mese) mentre la più bassa per un apprendista parrucchiere (454 euro). Nella Germania orientale, la retribuzione più alta era per un apprendista media technologist (905 euro, come nella Germania occidentale) e il più basso, anche in questo caso, per un apprendista parrucchiere (269 euro).²⁹ Nel settore metalmeccanico a Berlino nel 2013, ad esempio, un apprendista viene retribuito 819 euro il primo anno, 868 euro il secondo, 925 euro il terzo e 961 euro il quarto. I posti che non rientrano negli accordi salariali possono essere retribuiti ad un livello inferiore, ma con tacito accordo solo fino al 20% in meno. Inversamente, nella vendita al dettaglio, alcuni imprenditori (Aldi e Lidl, per esempio) pagano più della quota nazionale – 730 euro.

In Irlanda, il contratto per l'edilizia, ad esempio, siglato nel 2011, stabilisce che al primo anno gli apprendisti vengono retribuiti il 33% della quota nazionale settoriale; il secondo anno il 50%; il terzo il 75%; e il quarto 90%.

In Italia gli apprendisti rientrano nei contratti collettivi, e secondo il Testo unico dell'apprendistato (2012) esiste la possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli retributivi inferiori rispetto al massimo della categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, se svolgono mansioni o funzioni equivalenti a quelle di un lavoratore qualificato. In alternativa, gli apprendisti possono essere retribuiti in misura percentuale.

Nei Paesi Bassi, da gennaio 2012, il contratto nazionale del settore edile stabilisce, ad esempio, retribuzioni per gli apprendisti che vanno da 196,00 euro/settimana a 567,20 euro, in base all'anzianità e al livello funzionale. Interessante notare come, per compensare le difficoltà incontrate dal settore edile sulla scia della crisi finanziaria, sindacati e datori di lavoro hanno concordato una piccola riduzione temporanea nella retribuzione degli apprendisti carpentieri. Non tutte le aziende, tuttavia, prevedono il ricorso ai contratti collettivi. In tali circostanze, gli apprendisti devono ricevere il salario minimo legale. Non è sempre così, come lasciano supporre determinate prove aneddotiche.

²⁹ <http://www.bibb.de/ausbildungsverguetungen-2012> (retrieved 9.7.2013)

Nel Regno Unito l'aspetto retributivo è disciplinato in modo chiaro. Esiste un salario minimo nazionale per gli apprendisti. Da ottobre 2013 gli importi minimi nazionali sono di 2,68 euro/ora per chi non ha ancora compiuto 19 anni e per chi li ha compiuti ma si trova nel primo anno di apprendistato. Chi ha già compiuto 19 anni e non si trova nel primo anno di apprendistato deve ricevere una retribuzione maggiore, ossia l'importo applicabile alla relativa fascia di età; 5,03 sterline per i giovani di età compresa fra 18 e 20 anni e 6,31 sterline per chi ha compiuto o superato i 21 anni. Gli importi possono aumentare se si rientra nei contratti collettivi. Il Department of Business, Innovation and Skills ha commissionato un sondaggio sulla retribuzione degli apprendisti nel 2011, con la partecipazione di 11.020 apprendisti. È emersa una paga media oraria di 5,87 sterline. La retribuzione lorda media settimanale ammontava a 200 sterline. Le retribuzioni più elevate erano per gli apprendisti nei settori team leadership e management (8,33 sterline/ora); le più basse per gli apprendisti parrucchieri (2,64 sterline/ora). Gli apprendisti al primo anno hanno una retribuzione media di 5,33 sterline/ora, 5,93 per il secondo anno e 6,76 per il terzo. Dal sondaggio è emerso che quattro apprendisti su cinque ricevevano almeno l'importo minimo, o un compenso superiore, previsto per l'anno di studio o la fascia di età di appartenenza. Il 20%, tuttavia, riceveva meno, e il 5% degli interpellati nel sondaggio ha dichiarato di non ricevere alcuna retribuzione. ³⁰

In Estonia gli apprendisti hanno il diritto di ricevere il salario minimo legale, come gli altri lavoratori, ma l'importo è molto basso (320 euro/mese).

La retribuzione rappresenta una questione problematica a Cipro. Se operano in settori che rientrano nei contratti collettivi, gli apprendisti vengono retribuiti dai datori di lavoro per i giorni trascorsi sul posto di lavoro in base agli importi stipulati nel contratto. Addette alle pulizie, agenti di sicurezza, badanti, aiuti infermieri, addetti alle vendite e impiegati amministrativi, non rientrando nei contratti collettivi, ricevono la retribuzione minima. Esistono tuttavia importanti prove aneddotiche da cui si evince che alcuni apprendisti vengono retribuiti con importi inferiori rispetto a quelli concordati.

³⁰ Department of Business, Innovation and Skills, *Apprenticeship Pay Survey 2011*, 2011

I sindacati e la governance degli apprendistati

I sindacati possono influenzare, e lo fanno, il livello politico decisionale e le relative azioni che da tale livello derivano in un settore specifico – la partecipazione dei giovani nel mercato del lavoro.

Esistono vari metodi potenziali per aumentare la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro – misure per prevenire l'abbandono scolastico precoce, reintegrare chi abbandona precocemente la scuola, favorire il passaggio dalla scuola al lavoro, migliorare l'occupabilità dei giovani ed eliminare le barriere pratico/logistiche e gli incentivi ai datori di lavoro.³¹

Gli apprendistati offrono ai sindacati l'opportunità di facilitare il passaggio dalla scuola al lavoro e sostenere l'occupabilità dei giovani. Di fatto, come evidenziato di recente da una pubblicazione OIL, "i sindacati svolgono un ruolo fondamentale per raggiungere l'equilibrio (fra costi e benefici dell'apprendistato), negoziando livelli di retribuzione per l'apprendistato inferiori a quelli dei lavoratori pienamente qualificati e, al contempo, insistendo per una formazione di alta qualità con elementi sostanziali di conoscenze e competenze trasferibili".³² Agiscono in tal senso anche tramite il loro coinvolgimento nell'elaborazione e nella fornitura di sistemi di apprendistato.

I sindacati danno un importante contributo al successo dell'elaborazione e della fornitura di sistemi di apprendistato in tutta Europa. Ciò non viene sempre riconosciuto. Di fatto, l'ultima pubblicazione della Commissione europea fa riferimento alle parti sociali senza, tuttavia, mai citare i sindacati.³³

I sindacati sono, comunque, rappresentati, con le organizzazioni dei datori di lavoro, nei consigli e nelle commissioni riguardanti l'IFP in tutti e dieci i paesi partecipanti al presente studio.

Bulgaria

In Bulgaria esistono pochissimi programmi di apprendistato e non vi sono commissioni nazionali che si occupano della materia. I sindacati, tuttavia, hanno la medesima rappresentanza rispetto alle organizzazioni dei datori di lavoro (quattro membri ciascuno, due per KNSB e due per CL Podkrepa) all'interno del Consiglio nazionale per la promozione dell'occupazione, che, fra l'altro, formula proposte destinate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per lo sviluppo di progetti di leggi, misure e programmi a favore della promozione dell'occupazione. I sindacati hanno la medesima rappresentanza (otto membri ciascuno, quattro da KNSB e quattro da CL Podkrepa) delle organizzazioni dei datori di lavoro all'interno del Direttivo

³¹ Eurofound, *Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people*, Dublin, 2012

³² Op cit, p 21

³³ Commissione europea, *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, 2013

dell'Agenzia nazionale per l'istruzione e la formazione professionale, che si prefigge di:

- collaborare con le parti sociali per attuare politiche coordinate per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, la formazione professionale continua e per l'introduzione di pratiche europee di successo;
- estendere l'accesso di disoccupati e occupati all'istruzione e alla formazione professionale in funzione delle esigenze del mercato del lavoro;
- garantire l'accesso pubblico alle informazioni utili riguardanti l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la formazione professionale continua nel paese e nell'UE;
- sviluppare la lista delle professioni per l'istruzione e la formazione professionale;
- sviluppare i requisiti formativi statali (norme) per l'acquisizione delle qualifiche.

I sindacati sono anche membri di 17 commissioni di esperti: 16 trattano di settori economici diversi ³⁴, mentre una commissione trasversale si occupa della consulenza in materia di formazione professionale (articoli 41-49 della legge su istruzione e formazione professionale, 1999). Queste commissioni di esperti preparano rapporti per il Comitato di gestione sulle proposte per abilitare centri IFP; partecipano allo sviluppo e all'aggiornamento dei requisiti formativi statali per l'acquisizione delle qualifiche professionali, nonché alle norme statali in materia di formazione per il sistema scolastico pubblico e il sistema di valuta-

zione che riguarda istruzione e formazione professionale; partecipano allo sviluppo e all'aggiornamento delle liste di professioni per l'istruzione e la formazione professionale; determinano le attività da condurre all'interno della professione e i requisiti in rapporto allo sviluppo delle rispettive competenze – conoscenze, capacità e qualità personali – necessarie per un'attuazione di successo; e formano la base per preparare programmi e corsi di studio per l'insegnamento. In tal modo, i sindacati settoriali si trovano in una buona posizione per svolgere un ruolo guida nell'influenzare l'erogazione di istruzione e formazione professionale.

I sindacati non partecipano, in genere, alla preparazione dei manuali per i formatori, a meno che non debbano essere utilizzati nei loro istituti di formazione. Inoltre, in base alla legge riguardante istruzione e formazione professionale, i sindacati devono essere consultati da tutti i fornitori di corsi di formazione in materia di procedure e contenuti di valutazione per gli esami pubblici. La sfida, per i sindacati bulgari, consiste nel disporre delle risorse umane necessarie a soddisfare queste esigenze.

³⁴ Scienze della terra e trattamento delle risorse minerali; ingegneria meccanica, lavorazione dei metalli e ingegneria metallurgica; ingegneria elettrica e dell'energia; tecnologie dell'informazione e della comunicazione, elettronica e automazione; prodotti chimici, tecnologie e studi ambientali; autoveicoli, navi, aeromobili e servizi di trasporto; architettura e costruzione; produzione alimenti e bevande; produzione tessile e di prodotti tessili, in pelle e legno; attività agricole, forestali, ittiche e medicina veterinaria; gestione alberghiera e ristorazione, viaggi, turismo e attività per il tempo libero; amministrazione e gestione aziendale; arti; servizi sanitari e sport; servizi sociali e alla persona, tutela della proprietà e della personalità.

Cipro

Cipro ha disposizioni molto limitate in materia di formazione in apprendistato nell'ambito di un sistema più ampio di istruzione e formazione professionale, posto sotto la supervisione dell'Autorità per lo sviluppo delle risorse umane (HRDA). Sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro hanno la medesima rappresentanza (4 membri ciascuno) sui 13 membri del Consiglio di amministrazione della HRDA, il cui compito è creare i prerequisiti necessari per la formazione e lo sviluppo sistematico e programmato delle risorse umane di Cipro, a tutti i livelli e in tutti i settori, per soddisfare le esigenze dell'economia, nell'ambito delle politiche socioeconomiche globali del paese.

HRDA ha l'autorità e la responsabilità, fra le altre cose, per coordinare e garantire l'erogazione delle attività di formazione in tutto il paese; creare, gestire e supervisionare istituti o istituti di formazione; preparare e approvare programmi di formazione e far sì che vengano attuate tutte le misure appropriate; assicurare e condurre gli esami e emettere le relative certificazioni; definire gli standard delle qualifiche professionali per qualsiasi categoria di lavoratori.

I sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro anche nel Consiglio per l'apprendistato che decide in merito alle specializzazioni offerte in ogni anno scolastico, individua i livelli di istruzione e raccomanda al Ministero le misure riguardanti il funzionamento del sistema dell'apprendistato. Hanno anche la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nei cinque Comitati per l'apprendistato, che monitorano l'attuazione del sistema in ogni provincia e formulano

raccomandazioni al Consiglio per l'apprendistato su questioni come l'occupazione degli apprendisti e i contratti di apprendistato.

Dati "i problemi cronici dell'attuale sistema di apprendistato", il Consiglio dei ministri ha deciso nel 2007 di avviare il cosiddetto Nuovo e moderno sistema di apprendistato (NMA). È ormai nel suo primo anno di funzionamento e sarà pienamente operativo entro il 2015. Tuttavia, non è stata ancora presa alcuna decisione formale riguardo alla composizione del Consiglio per l'apprendistato. Si prevede, quindi, che sarà mantenuta la stessa composizione.

Il Ministero per l'istruzione e la cultura ha istituito di recente gli Istituti di grado post-secondario di istruzione e formazione professionale, e i sindacati dispongono di componenti all'interno dei Comitati di gestione.

Danimarca

La Danimarca vanta un sistema diffuso e apprezzato di istruzione e formazione professionale, che include l'erogazione di corsi completi di formazione in apprendistato. A livello nazionale, è il Ministero dell'infanzia e dell'istruzione ad essere responsabile in materia, mentre le ultime modifiche di rilievo al sistema sono state apportate dalla legge riguardante istruzione e formazione professionale (*Erhvervsuddannelsesloven* - LBK n. 439 del 29/04/2013).

Il Ministero dell'infanzia e dell'istruzione si prefigge l'obiettivo di fornire ai giovani qualifiche professionali che siano formalmente riconosciute e richieste dal mercato del lavoro, nonché fornire loro qualifiche che dischiudano opportunità di apprendimento per tutto l'arco della vita e di cittadinanza

attiva. Le parti sociali hanno grande influenza e, quindi, grandi responsabilità in materia di IFP.

Il Ministero dell'infanzia e dell'istruzione riceve la consulenza del Consiglio nazionale per l'istruzione e la formazione professionale (*Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) sulla disciplina del quadro generale di formazione e sulla definizione delle linee guida riguardo a contenuto e valutazione dei programmi. L'articolo 34 della legge riguardante istruzione e formazione professionale stabilisce che i sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nel Direttivo del Consiglio nazionale per l'Istruzione e la formazione professionale, e insieme ne compongono la maggioranza (18 membri su 24). I sindacati hanno 9 membri votanti: al momento della presente stesura due membri provengono dalla confederazione *Landsorganisationen i Danmark* (LO-D), e uno da ciascuno dei sindacati settoriali (*Dansk El-forbund, 3F, Malerforbundet, Dansk Metal, FOA, HK e Frisør- og Kosmetikerforbund*). Uno dei due rappresentanti LO-D è il vicepresidente.

Ai sensi dell'articolo 37 della legge riguardante istruzione e formazione professionale, "datori di lavoro e organizzazioni dei lavoratori danno vita a una serie di "comitati di categoria" (*faglige udvalg*) con pari numero di rappresentanti per imprenditori e dipendenti. Questi "comitati di categoria", circa 50³⁵, definiscono il contenuto dettagliato dei programmi di istruzione e formazione all'interno del quadro generale fissato dal

Consiglio nazionale, e, più nello specifico, durata e struttura dei programmi di formazione, obiettivi e valutazione, oltre alla distribuzione fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula. Alla luce degli sviluppi del mercato del lavoro, possono proporre il varo di nuovi corsi o la chiusura di corsi esistenti. Sono, inoltre, responsabili dell'abilitazione degli istituti di formazione.

A livello locale gli istituti di formazione dispongono di comitati per l'istruzione e la formazione che si pronunciano sui corsi di studio per i programmi di formazione. Fungono anche da forum di collegamento fra aziende locali e istituti di formazione, per far sì che la formazione soddisfi le esigenze del locale mercato del lavoro. La maggioranza dei membri di questi comitati viene designata da "comitati di categoria" con la medesima rappresentanza per sindacati e organizzazioni di datori di lavoro (articolo 40).

Estonia

L'Estonia prevede una formazione in apprendistato molto limitata nell'ambito di un sistema più ampio di istruzione e formazione professionale. L'istruzione e la formazione professionale sono disciplinate dalla legge sugli istituti di istruzione professionale (*Kutseõppeasutuse seadus*, settembre 2013).³⁶ Fino a giugno 2013 la formazione in apprendistato è stata disciplinata in base alle politiche di attuazione della formazione sul posto di lavoro (*Töökohapõhise õppe rakedamise kord*, 2007).³⁷ Un piano di sviluppo del sistema IFP, lanciato nel 2009, sta ora

³⁵ La lista completa è disponibile all'indirizzo

http://www.ug.dk/job/artikleromjobogarbvm/omarbejdsmarkedet/organisationer/faglige_udvalg.aspx#fold2

³⁶ <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001> (consultato 1.12.2013)

³⁷ <https://www.riigiteataja.ee/akt/12810050> (consultato 1.12.2013)

volgendo al termine. Molte delle iniziative previste dalla strategia richiedono modifiche della legislazione, quindi è stata preparata una nuova legge sugli istituti di istruzione professionale. Questa nuova legge prevede il collegamento fra IFP e Quadro estone delle qualifiche e si concentra in particolare su una nuova struttura dei programmi di studio IFP, sull'approccio basato sui risultati di apprendimento nell'elaborazione di norme professionali e programmi IFP, sui requisiti in materia di qualifiche per il personale didattico e su una migliore garanzia della qualità dell'IFP. Il nuovo progetto di legge sugli istituti di IFP prevede qualifiche nel campo dell'istruzione e della formazione professionale fino al livello 5. Non vengono citati in modo specifico gli apprendistati, ma saranno sicuramente influenzati da queste nuove proposte.

Il Ministero dell'istruzione e della ricerca è responsabile per il coordinamento e l'attuazione della politica IFP. Il braccio operativo del Ministero è il centro nazionale per gli esami e le qualifiche - (*Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus (REKK)*), confluito nella Fondazione Innova ad agosto 2012.

In Estonia non è presente un forum trilaterale per la definizione della politica IFP e, di conseguenza, nemmeno un forum per l'elaborazione di programmi di apprendistato. Tuttavia, è presente un forum trilaterale per lo sviluppo dei sistemi delle qualifiche professionali. L'Autorità estone per le qualifiche (*Sihtasutus Kutsekoda*) è stata istituita ad agosto 2001. Entrambe le

confederazioni sindacali, la confederazione dei sindacati dei lavoratori estoni (TALO) e la confederazione dei sindacati estoni (EAKL) sono rappresentate nel Comitato di vigilanza. Le principali funzioni di *Sihtasutus Kutsekoda* sono l'organizzazione e il coordinamento delle attività dei consigli per le competenze settoriali, la tenuta del registro delle qualifiche professionali, l'organizzazione dello sviluppo e dell'aggiornamento delle norme relative alle qualifiche professionali sulla base delle decisioni prese dai consigli delle competenze settoriali.³⁸ Il ruolo dei consigli delle competenze settoriali consiste nell'analisi dei suggerimenti di diverse istituzioni, nel raggiungimento del consenso sullo sviluppo degli standard sulla qualifica professionale e nell'attribuzione delle qualifiche professionali. Il relativo sindacato settoriale è rappresentato in ciascun consiglio delle competenze settoriali.

Il governo e le parti sociali hanno sottoscritto un accordo trilaterale sulle attività congiunte (*Ühise tegevuse kokkulepe kutseharidussüsteemi arendamiseks ja kvalifitseeritud töajõu ettevalmistamiseks aastatel 2006–2009*) in cui si afferma che tutti i partecipanti dovranno dare prova di buona volontà nello sviluppo di IFP in base agli ambiti prioritari del piano di sviluppo.³⁹

A livello locale gli istituti di formazione professionale sono gestiti da comitati, che dirigono le attività scolastiche e prendono posizione in materia di sviluppo, proprietà, questioni finanziarie e gestionali, ai sensi dell'articolo 27.1 della legge sugli istituti di

³⁸ Sono 16 i Consigli delle competenze settoriali riconosciuti dal governo estone: Servizi e altre attività commerciali; edilizia, settore immobiliare, geomatica; servizi; silvicoltura; assistenza sanitaria e lavoro sociale; industria leggera; ingegneria, industria metallurgica e macchinari; industria alimentare e agricoltura; energia; industria mineraria e chimica; tecnologia dell'informazione e telecomunicazioni; ingegneri; giustizia e sicurezza interna; arti popolari e artigianato; cultura; istruzione.

³⁹ Cedefop, *VET in Europe – Country report: Estonia 2012*, Salonico, 2012, p 45

istruzione professionale e i sindacati sono rappresentati a livello di comitato (articolo 27.2). La sfida per i sindacati è rappresentata dalla loro disponibilità ad assumersi tali responsabilità.

Germania

La Germania vanta un sistema diffuso e apprezzato di istruzione e formazione professionale, che include l'erogazione di corsi completi di formazione in apprendistato. Le responsabilità sono divise fra il livello nazionale (*Bund*) e regionale (*Land*), come definite nella legge sulla formazione professionale del 2005 (*Berufsbildungsgesetz - BBIG*).

A livello nazionale la responsabilità generale in materia di apprendistato spetta al Ministero federale per l'istruzione e la ricerca (*Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF*), che finanzia l'Istituto federale per l'istruzione e la formazione professionale (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB*), le cui mansioni includono l'esecuzione di ricerche in materia di istruzione e formazione professionale, sviluppo di istruzione e formazione professionale, con competenze consultive e di erogazione di servizi. Le cinque priorità al momento sono: sistema dell'occupazione e mercato della formazione; modernizzazione e sviluppo di alta qualità del sistema di formazione professionale; apprendimento lungo tutto l'arco della vita, permeabilità e percorsi formativi; formazione professionale per gruppi destinatari specifici; e internazionalizzazione della formazione professionale. I sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro (otto membri ciascuno) all'interno del Direttivo, spesso descritto

come il "Parlamento IFP" della Germania. Nel 2013 c'erano due rappresentanti del *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB), e uno ciascuno dei seguenti sindacati: IG Metall, IG BCE, ver.di, GEW, IG BAU e DBB.

I sindacati assumono grande importanza nelle decisioni adottate in materia di sviluppo e/o aggiornamento dei regolamenti riguardanti la formazione per ciascuno delle 344 categorie professionali.⁴⁰ A livello settoriale i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro forniscono gli esperti che, di concerto con BIBB, decidono in materia di conoscenze, qualifiche e capacità professionali (competenza professionale) necessarie per svolgere qualsiasi lavoro, per il programma di formazione e per i requisiti di valutazione. Ad esempio, il sindacato ver.di è responsabile congiuntamente per circa 200 professionalità. L'accento viene decisamente posto sul consenso e, in genere, il governo federale non consente l'avanzamento di un regolamento in materia di formazione senza l'approvazione delle parti sociali. I regolamenti riguardanti la formazione sono poi ratificati dal Ministero federale degli affari economici e della tecnologia, di concerto con il Ministero federale per l'istruzione e la ricerca.

A livello regionale ogni Land dispone di un comitato regionale per la formazione professionale (*Landesausschuss für Berufsbildung*), che fornisce consulenza al governo regionale in materia di formazione professionale, con particolare attenzione rivolta al coordinamento fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula.

⁴⁰ <http://www2.bibb.de/tools/aab/aaberufeliste.php>

I sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro in questi comitati, con sei membri ciascuno su un totale di 18.

A livello locale esistono anche i cosiddetti "Organi competenti" (*Zuständige Stellen*), essenzialmente Camere di commercio, industria o artigianato, che hanno il compito, fra l'altro, di monitorare la formazione in apprendistato (supervisionando gli istituti di formazione, valutando i formatori e organizzando gli esami), oltre che di fungere da servizio consultivo in materia di formazione in apprendistato. I sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nei Comitati per la formazione professionale (*Berufsbildungsausschuss*) degli "Organi competenti".

Inoltre, a livello aziendale, i sindacati hanno la possibilità di essere coinvolti nella formazione in apprendistato attraverso i comitati aziendali, che sono responsabili in materia di promozione della formazione professionale, creazione di programmi e strutture di formazione, attuazione della formazione professionale sul posto di lavoro (articoli da 96 a 98 del *Betriebsverfassungsgesetz*).

Irlanda

L'apprezzato sistema di apprendistato irlandese è stato messo a dura prova dalla crisi economica. A livello nazionale, la responsabilità dell'istruzione e della formazione professionale spetta al DES (Department of Education and Skills – Ministero dell'istruzione e della formazione) e la responsabilità del programma nazionale di apprendistato spetta al FÁS (*Foras Áiseanna Saothair*), ossia l'autorità nazionale per la formazione (*National Training Authority*).

La legge sulla formazione nell'industria (1967) e la legge sui servizi per il lavoro (1987) hanno attribuito alcune funzioni al FÁS, fra cui: dichiarare un'attività dell'industria come attività industriale designata; elaborare norme relative all'assunzione di apprendisti in tale attività industriale designata; controllare e consentire l'assunzione di apprendisti in qualsiasi attività industriale designata e tenere il registro dei soggetti assunti come apprendisti. Inoltre, la legge sulla formazione nell'industria (1967) ha attribuito al FÁS la responsabilità di organizzare l'erogazione di corsi di formazione tecnica tramite un comitato di formazione professionale; corsi considerati appropriati, dal FÁS e dal comitato di formazione professionale, per gli apprendisti interessati.

L'Irlanda si è impegnata a ridefinire la strategia formativa che ha portato alla ristrutturazione delle proprie agenzie di sostegno. Nel 2011 il DES ha annunciato l'istituzione di una nuova Autorità per l'istruzione e la formazione continua (SOLAS - *Seirbhís Oideachais Leanúnaigh Agus Scileanna*), che sta rilevando le responsabilità del FÁS.

Finora il FÁS si è avvalso di un Comitato consultivo nazionale per l'apprendistato (NAAC) composto da undici membri, quattro dei quali rappresentano le parti sociali (due per i sindacati e due per le organizzazioni dei datori di lavoro). Ha regolarmente istituito gruppi direttivi di progetto, con rappresentanza dei sindacati, affinché ciascun settore possa controllare il programma di apprendistato in modo che sia pertinente per il livello richiesto di capacità, competenza e conoscenza per una professione specifica. Ciò si realizza analizzando il profilo professionale e il piano modulare rispetto agli standard predefiniti, alla sequenza modulare, all'assegnazione di ore del modulo, al contenuto del programma e ai risultati di apprendimento in tutte le fasi della formazione e dell'apprendimento. Questo ha portato alla produzione di una serie di materiali di supporto per gli apprendisti, che integrano tutti gli aspetti del processo formativo.⁴¹

C'è stato un sottocomitato NAAC (con un membro del sindacato) per l'accreditamento ed il riconoscimento dell'istruzione precedente. C'è ancora un sottocomitato NAAC per i procedimenti di ricorso e per gli apprendisti in esubero; entrambi prevedono una rappresentanza sindacale. Esiste inoltre un comitato consultivo a parte per l'edilizia, in cui sono presenti due membri rappresentanti l'Irish Congress of Trade Unions.

Separatamente, le parti sociali fanno parte del Direttivo del Consiglio nazionale per la valutazione di programmi e corsi, e i sindacati dispongono di nove membri.

Italia

L'Italia ha un sistema complesso di istruzione e formazione professionale, che include anche l'erogazione della formazione in apprendistato. Si registra, al momento, una fase di transizione. Il quadro principale e le responsabilità delle varie parti interessate sono stati fissati di recente nel Testo unico dell'apprendistato – Decreto legislativo n. 167/2011, entrato in vigore il 25 aprile 2012.

La governance è complessa e numerosi attori intervengono a vari livelli. Ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione, lo Stato ha legislazione esclusiva in materia di istruzione, mentre spetta alle Regioni la competenza esclusiva in materia di formazione professionale. Tuttavia, il Testo unico dell'apprendistato attribuisce la governance in materia alle parti sociali, sulla base di accordi siglati dalle rappresentanze delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati. Pertanto, al fine di migliorare il coordinamento, il documento propone di istituire un apposito organismo tecnico, al fine di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e di consentire una correlazione tra standard formativi (di responsabilità delle Regioni) e standard professionali (di responsabilità delle parti sociali) che saranno inquadrati in un "repertorio nazionale delle professioni" (articolo 6). Dell'organismo rappresentativo fanno parte le tre associazioni comparativamente più rappresentative di datori e prestatori di lavoro.

⁴¹ Ad esempio, cfr. FÁS *Electrical Curriculum*, 2006

I contratti intersettoriali si limitano, in genere, a recepire le disposizioni di legge, conferendo, al tempo, ulteriore autorevolezza e credibilità nei confronti delle organizzazioni membri. I contratti settoriali stabiliscono specifici diritti e responsabilità, oltre che definire la durata degli apprendistati. Illustrano gli accordi per l'erogazione della formazione mirata all'acquisizione delle competenze e capacità tecniche e professionali riguardo al profilo professionale considerato. Nel settore credito e finanza, il contratto siglato a gennaio 2012 prevede, ad esempio, un allegato riguardante le competenze necessarie per i vari profili professionali del settore, seguito da un elenco di competenze necessarie per un mentore aziendale. Nel contratto del settore alimentare, sottoscritto ad aprile 2012, esiste la descrizione dei vari requisiti di formazione per ogni profilo professionale, in termini di conoscenze di base, capacità trasversali, competenze specifiche per la professione considerata.

Hanno inoltre la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nei Consigli di amministrazione dei 21 fondi interministeriali congiunti⁴², che finanziano la formazione professionale nelle aziende. Le parti sociali condividono le posizioni di Presidente e di Vicepresidente.

Paesi Bassi

I Paesi Bassi vantano un sistema ampio e apprezzato di istruzione e formazione professionale, che comprende l'erogazione di apprendistati intercambiabili con la formazione iniziale in aula. La base del moderno sistema IFP è da ricercare nella legge sulla formazione professionale e l'istruzione del 1995.⁴³

A livello nazionale la responsabilità generale per la strategia in materia di apprendistato è stata attribuita al Ministero dell'istruzione, della cultura e della scienza. L'attuazione della strategia per l'apprendistato vive una fase di transizione. Nel 2011 il Ministero dell'istruzione, della cultura e della scienza ha varato un Piano d'azione "artigianato", finalizzato a migliorare la coerenza fra formazione erogata e mercato del lavoro. Il ruolo centrale di consulenza era stato attribuito alla nuova fondazione, "Cooperazione fra istruzione, formazione professionale e mercato del lavoro" (*Samenwerking Beroepsoponderwijs Bedrijfsleven - SBB*), attiva da gennaio 2012. Lo sviluppo delle qualifiche è stato delegato ai 17 Centri di competenza settoriale⁴⁴ che, fra l'altro, hanno il compito di accreditare i posti di lavoro che desiderano partecipare ai programmi di apprendistato.

⁴² Per l'elenco dei fondi interprofessionali congiunti, cfr. <http://fondinterprofessionali.isfol.it/?id=195>

⁴³ http://www.st-ab.nl/wetten/O467_Wet_educatie_en_beroepsoponderwijs_WEB.htm

⁴⁴ Al momento ci sono ancora 17 Centri di conoscenza: Aequor (agricoltura e orticoltura), Calibris (sanità, assistenza sociale e sport), ECABO (economico/amministrativo, TIC e sicurezza), Fundeon (edilizia e infrastrutture), Kenniscentrum GOC (grafica e media), Innovam Groep (automobilistico), Kenniscentrum Handel (commercio al dettaglio, all'ingrosso e internazionale), Kenteq (tecnologia metallurgia, elettrica e meccanica), Kenwerk (alberghiero, prodotti da forno, turismo, attività ricreative), KOC Nederland (cura dei capelli, dei piedi e di bellezza), Kenniscentrum PMLF (tecnologie di processo, ambientali, di laboratorio e fotonica), Savantis (pittura e manutenzione, intonacatura e finitura, presentazione e comunicazione), Kenniscentrum SH&M (mobilità e falegnameria, industrie per la lavorazione e il commercio del legno), SVGB kennis- en opleidingscentrum (tecnologia per la salute e artigianato creativo), SVO (industria di produzione e vendita al dettaglio di alimenti freschi), VOC (carrozzeria) VTL (trasporti e logistica).

È stata inoltre decisa una drastica riduzione dei fondi pubblici, da 120 a 50 milioni di euro, destinati ai Centri di conoscenza, che saranno oggetto di ristrutturazione.

I sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nel Direttivo della nuova SBB, ossia tre membri – due della *Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)*, uno della *Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)* e un ulteriore membro del sindacato dei docenti, *Algemene Onderwijsbond*. Il Direttivo si riunisce quattro volte l'anno e concentra la propria attività sulle principali questioni di politica e governance. Uno dei quattro membri del Direttivo è un rappresentante dei sindacati. La SBB ha inoltre istituito tre Comitati consultivi tematici (qualifiche ed esami, tirocinio ed efficacia) in cui, a parità di parti sociali e istituti di formazione, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro hanno la medesima rappresentanza.

Il processo è quello descritto di seguito. Sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro si accordano sui profili professionali, poi passano il compito di sviluppare e/o aggiornare le qualifiche ai Centri di competenza, dove sindacati e datori di lavoro sono rappresentati, su base paritaria con gli istituti di formazione professionale. I Centri di competenza ricevono la consulenza di Commissioni congiunte, composte da un numero uguale di rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati, da una parte, e degli istituti di formazione professionale, dall'altra. Inoltre i Centri di competenza danno lavoro a un

numero significativo di consulenti didattici,⁴⁵ alcuni dei quali proposti dai sindacati, al fine di monitorare la formazione sul posto di lavoro, fornire i materiali di formazione e per formare i mentori aziendali. Fundeon, ad esempio, il Centro di competenza per l'edilizia e le infrastrutture, elabora una serie di manuali,⁴⁶ eroga corsi di formazione iniziali della durata di 4 giorni per i nuovi mentori aziendali e successivi corsi di aggiornamento di un giorno ogni due anni.

Spagna

La Spagna è uno dei tre Stati membri UE che ha offerto solo, almeno fino a poco tempo fa, istruzione e formazione professionale iniziale (IFPI) in aula. La legge del 2002 su qualifiche e formazione rappresenta la base del quadro comune in materia di istruzione e formazione professionale e istituisce il Sistema nazionale per le qualifiche e la formazione professionale. La legge sull'istruzione (2006) rappresenta la base della formazione professionale in aula, che include un modulo obbligatorio sul posto di lavoro. La responsabilità dell'attuazione spetta alle Comunità autonome e all'Ispettorato dell'istruzione.⁴⁷

Il Consiglio generale per la formazione professionale (*Consejo General de la Formación Profesional*) è un organismo consultivo, responsabile della preparazione del Programma nazionale di formazione professionale e per la determinazione dei programmi IFP, di concerto con le Comunità autonome e le parti sociali. I sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro vengono

⁴⁵ 55, nel caso di Fundeon (settore edilizia e infrastrutture)

⁴⁶ Ad esempio, *Handboek Vakman GWW*

⁴⁷ http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_legislacion.html http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13846

consultati ufficialmente su diversi aspetti dell'attuazione del sistema IFP. Il Consiglio generale per la formazione professionale è composto da 77 membri, 28 dei quali rappresentano i sindacati (quattro dalle confederazioni, 20 dai sindacati dei docenti e quattro dal sindacato del personale amministrativo e dirigenziale). Collabora con l'Istituto nazionale delle qualifiche (*Instituto Nacional de las Cualificaciones*), organo responsabile di: stesura del Catalogo nazionale delle qualifiche professionali; supervisione delle qualifiche e della rispettiva evoluzione; determinazione delle qualifiche; accreditamento delle qualifiche; sviluppo dell'integrazione delle qualifiche professionali; monitoraggio e valutazione del programma nazionale per la formazione professionale. Si compone di 107 membri, solo quattro dei quali in rappresentanza dei sindacati.

Sono presenti 78 comitati settoriali congiunti che, fra l'altro, determinano le priorità generali dell'istruzione e della formazione professionale settoriale e formulano proposte all'Istituto nazionale delle qualifiche. A livello settoriale i sindacati sono coinvolti in discussioni in materia di istruzione e formazione professionale all'interno dei 78 comitati settoriali congiunti.

Un nuovo regio decreto, adottato a novembre 2012, potrebbe rivoluzionare lo sviluppo degli apprendisti in Spagna. Fortemente ispirato al modello tedesco, rappresenta la base per la formazione duale, che verrà sviluppata in cinque modi diversi (articolo 3):

- formazione svolta esclusivamente in un istituto di formazione, che consiste nell'aggregare e alternare la formazione acquisita in istituti di formazione e il lavoro svolto in azienda;

- formazione che coinvolge l'azienda: nella fattispecie le aziende forniscono agli istituti di formazione spazi, strutture o esperti al fine di erogare, totalmente o in parte, i moduli sul posto di lavoro o i moduli di formazione;
- formazione, svolta in azienda autorizzata o accreditata e in un istituto di formazione, che consiste nell'erogare alcuni moduli sul posto di lavoro che sono complementari a quelli erogati negli istituti di formazione;
- formazione condivisa fra istituti di formazione e azienda, che consiste nel combinare, in determinate proporzioni, i processi di insegnamento e apprendimento in azienda e negli istituti di formazione. L'azienda deve essere autorizzata dall'Autorità per l'istruzione e/o accreditata dalle competenti autorità del lavoro per erogare la formazione in questione e sarà collegata all'istituto per condividere la formazione;
- formazione svolta esclusivamente in azienda, ossia, quella erogata esclusivamente dall'azienda.

Il nuovo sistema di formazione professionale duale è in fase sperimentale. Ha ricevuto finanziamenti per 4.000 apprendisti, coinvolge 120 istituti di formazione e vi partecipano 550 imprese. Rimane da vedere quali cambiamenti, in termini di governance, deriveranno dall'introduzione del nuovo regio decreto.

Regno Unito

Il Regno Unito ha decentrato il sistema di governance per l'istruzione e la formazione. Ad esempio, la legge sulla formazione e l'apprendistato del 2009 (Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act), che interessa Inghilterra e Galles, fornisce il quadro giuridico relativo agli apprendistati e definisce il diritto a un apprendistato per i giovani di età compresa fra i 16 e i 18 anni debitamente qualificati. Per Scozia e Irlanda del Nord sono in vigore disposizioni diverse.

Nel Regno Unito non è presente un forum trilaterale per la definizione della politica IFP. Tuttavia, la Commissione britannica per l'occupazione e le competenze (UK Commission for Employment and Skills) fornisce al Governo consulenza in materia di politica su occupazione e competenze. Dei 25 commissari facenti parte della commissione del Regno Unito per l'occupazione e le competenze, quattro sono segretari generali dei seguenti sindacati: Trades Union Congress (TUC), Scottish Trades Union Congress (STUC), UNISON e Unite.

In Inghilterra, ad esempio, il dipartimento per l'innovazione e le competenze professionali (Department of Business Innovations and Skills) delinea ogni anno le proprie priorità politiche per il settore in una dichiarazione sul finanziamento delle competenze, che descrive in modo dettagliato l'ammontare dei finanziamenti destinati allo sviluppo delle competenze; l'attuazione della politica del

dipartimento è affidata all'agenzia per il finanziamento delle competenze (Skills Funding Agency), che ha sostituito il consiglio per la formazione e le competenze (Learning and Skills Council). L'organismo omologo galleso è l'ente galleso per i minori, l'istruzione, la formazione continua e le competenze (Assembly Government for Children, Education, Lifelong Learning and Skills). L'omologo scozzese è il consiglio scozzese per il finanziamento (Scottish Funding Council).

In Inghilterra la Skills Funding Agency comprende il servizio nazionale per l'apprendistato (National Apprenticeship Service), le cui priorità per il 2012-13 sono: "incrementare il numero di nuovi datori di lavoro che assumono apprendisti; incrementare il numero di giovani che iniziano un apprendistato; apprendistati di alta qualità; apprendisti più preparati e qualificati; ampliare l'accesso al programma di apprendistato. La Skills Funding Agency mette a disposizione un forum per lo sviluppo delle competenze e il TUC viene rappresentato nel suo Comitato consultivo. Il comitato dell'omologo scozzese, lo Scottish Funding Council, è privo di rappresentanti sindacali ma il Segretario generale STUC è membro del comitato per le competenze (Skills Committee). Il TUC è inoltre rappresentato nel comitato delle parti interessate nell'apprendistato (Apprentices Stakeholders Board) che offre la propria consulenza al National Apprenticeship Service.

Gli standard nazionali per l'occupazione (National Occupational Standards) vengono definiti da 29 Consigli delle competenze settoriali (Sector Skills Councils) oltre che da altre organizzazioni che partecipano alla definizione degli standard).⁴⁸ Definiscono i quadri per l'apprendistato che contengono numerosi elementi certificati separatamente, fra cui:

- la qualifica professionale necessaria per dimostrare la propria competenza nell'eseguire il lavoro, mestiere o professione cui il quadro fa riferimento;
- la qualifica relativa alle conoscenze tecniche per dimostrarne la relativa acquisizione oltre che l'acquisizione della conoscenza e comprensione dei concetti teorici, e la conoscenza e la comprensione del settore e del mercato attinenti al lavoro, mestiere o professione cui il quadro fa riferimento;
- un modulo su diritti e responsabilità dei lavoratori dipendenti;
- un modulo sulle competenze personali di riflessione e apprendimento;
- qualifiche per competenze funzionali (ad es. matematica e inglese) o un GCSE (diploma di istruzione secondaria superiore) con conoscenze approfondite (ad es. matematica e inglese).

I sindacati collaborano con i consigli delle competenze settoriali gestiti dai datori di lavoro: ad esempio, Unite è rappresentato da un suo membro nel Comitato dell'Energy and Utility Skills Group (Gruppo competenze nei servizi di pubblica utilità ed energia), UNISON è rappresentato da un suo membro nello Skills for Health (Competenze per la sanità), GMB è rappresentato da un suo membro nel Comitato di Skills for Security (Competenze per la sicurezza) e Prospect è rappresentato da un suo membro nel Comitato di coordinamento di e-skills UK.

⁴⁸ Per l'elenco dei Consigli delle competenze settoriali, consultare <http://www.sscalliance.org/SectorSkillsCouncils/DirectoryofSSCs/DirectorySSCs.aspx> (retrieved 10.09.2013)

I sindacati e la qualità degli apprendistati a livello nazionale ed europeo

A livello nazionale alcuni sistemi di apprendistato sono oggetto di revisione o in fase di transizione. I sindacati si sono impegnati a tutelare o migliorare la qualità dei vari sistemi.

Anche in Germania, il cui sistema di apprendistato di alta qualità è riconosciuto a livello internazionale, si riscontrano lacune. Nell'ultimo rapporto sulla formazione, il Dipartimento giovani della DGB auspica quanto segue:

- un posto di apprendista in un'azienda garantito per tutti i giovani;
- conformità alle disposizioni e ai regolamenti legislativi esistenti;
- migliori disposizioni legislative in materia di orario di lavoro, assenze per motivi di studio e materiale formativo gratuito;
- eliminazione dei programmi di apprendistato di breve durata;
- trasformazione automatica degli apprendistati di successo in contratti di lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- miglioramento qualitativo degli istituti di formazione.⁴⁹

Il dipartimento per la formazione professionale della DGB ha sollevato altre preoccupazioni. Non è presente un sistema nazionale sostenibile per la garanzia della qualità. Inoltre, il monitoraggio delle prestazioni degli apprendisti non è efficace. Di conseguenza, risultano elevati sia il tasso di abbandono in

alcuni settori, ad esempio quello alberghiero, della ristorazione o del catering, che il tasso di insuccesso, ad esempio nel settore artigiano.

In Danimarca, due sono le preoccupazioni principali: in primo luogo, la difficoltà nel reperire posti di lavoro per gli apprendisti, e in secondo luogo, l'elevato tasso di abbandono nel primo anno. Quest'ultimo, è un elemento indicativo del divario fra le aspettative dei giovani e quanto ha da offrire il sistema di apprendistato.

Come spiegato in precedenza, il sistema di apprendistato nei Paesi Bassi è in fase di transizione e il FNV ha sollevato preoccupazioni fondate riguardo alla qualità degli apprendistati, a seguito della decisione di ridurre i fondi disponibili (da 120 a 50 milioni di euro) destinati ai Centri di conoscenza responsabili per lo sviluppo e/o l'aggiornamento delle qualifiche, per la fornitura dei materiali di formazione e per la formazione dei mentori aziendali. I Centri di conoscenza saranno oggetto di ristrutturazione. Di conseguenza, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro della SBB hanno fatto pressioni sul governo affinché continui a finanziare i servizi dei consulenti didattici dei Centri di conoscenza.

Anche in Irlanda, il sistema di apprendistato è in fase di transizione. A maggio 2012, il governo irlandese ha annunciato la preparazione di un piano d'azione per il lavoro che inviterà

⁴⁹ DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2012*, 2012, pp 72-73

a rivedere la formazione in apprendistato. Di recente, il FÁS ha effettuato una revisione dell'apprendistato.⁵⁰ La preoccupazione primaria dei sindacati è il mantenimento del sistema senza comprometterne la qualità. Non deve essere trasformato in un sistema 2+2 (ossia, due anni in aula e due anni sul posto di lavoro), perché scaverebbe un solco fra formazione in aula e sul posto di lavoro. Non deve essere ridotto ulteriormente il rapporto fra mentori e apprendisti. Sono i datori a dover continuare a versare le retribuzioni degli apprendisti quando questi ultimi sono impegnati nella formazione in aula.

In Estonia, l'introduzione della nuova legge sugli istituti di formazione è considerata dai sindacati un passo avanti perché, secondo l'EAKL, dovrebbe migliorare la garanzia della qualità. Inoltre, l'approccio basato sui risultati di apprendimento, centrale per la legge e per il Quadro estone delle qualifiche, deve migliorare l'accesso alla formazione facilitando il riconoscimento dell'insegnamento precedente.

La Spagna sta introducendo alcuni elementi di formazione duale. Tuttavia, secondo l'UGT, è necessario concordare standard minimi per i programmi di formazione duale come, ad esempio:

- adeguamento del curriculum offerto con questo nuovo metodo e definizione dei ruoli svolti dagli istituti di formazione e dalle aziende;
- riconfigurazione della formazione sul posto di lavoro affinché rappresenti dal 60 all'80% del programma totale;

- determinazione delle condizioni minime che le aziende devono rispettare (classi, mentori aziendali, formatori responsabili della formazione teorica e pratica, coordinatori del contenuto della formazione, tempistica di erogazione della formazione);
- determinazione delle condizioni minime di lavoro e del ruolo dei sindacati nel monitoraggio dei contratti e nella risoluzione delle controversie;
- determinazione dei requisiti di abilitazione, delle relative procedure di selezione e delle condizioni per i mentori sul posto di lavoro;
- scelta delle procedure di valutazione, anche per istituti di formazione e aziende
- partecipazione delle organizzazioni settoriali (datori di lavoro e sindacati) nei meccanismi di garanzia della qualità di questo tipo di formazione professionale.⁵¹

In Bulgaria il KNSB ha già preparato un documento di lavoro sugli apprendisti in vista degli emendamenti della legge riguardante istruzione e formazione professionale, nell'ambito di un protocollo più ampio sullo sviluppo socioeconomico e sociopolitico (2013-2017). Eventuali sistemi di formazione duale devono essere introdotti sulla base del consenso fra le parti interessate; le aziende devono aderire agli standard minimi per quanto riguarda le condizioni degli apprendisti e dei mentori aziendali e tutti coloro chiamati ad erogare la formazione devono avere accesso ai centri regionali di alta tecnologia esistenti, affinché gli apprendisti possano sviluppare le proprie competenze pratiche.⁵²

⁵⁰ Foras Áiseanna Saothair, *Apprenticeship review – Background Issues Paper*, 2013

⁵¹ Union General de Trabajadores, *UGT ante la Formación Profesional Dual*, 2012

⁵² KNSB, *Memorandum on Social- political and Socio-economic Development of Bulgaria (2013-2017)*,

(кнсб, меморандум за общественно-политическото и социално-икономическото развитие на България 2013 – 2017 г.)

In Italia, dove il sistema è stato radicalmente rinnovato, è necessario, secondo la UIL, riunire le diverse parti interessate per garantire la creazione di un sistema nazionale coerente a seguito dei recenti cambiamenti politici. È necessaria una definizione chiara e più dettagliata delle competenze. La formazione sul posto di lavoro deve essere monitorata e valutata in modo più rigoroso e devono essere formati i mentori aziendali. Infine, la stabilità sarà importante per consentire ai potenziali apprendisti, alle loro famiglie e ai loro datori di lavoro di cominciare ad avere fiducia nel sistema.

Nel 2012, nel Regno Unito è stata avviata una revisione degli apprendisti.⁵³ Nella sua presentazione, il TUC ha proposto, fra l'altro:

- il tempo dedicato alla formazione deve essere incrementato e deve essere previsto almeno un giorno di formazione teorica, non sul posto di lavoro, a settimana;
- la retribuzione minima nazionale per gli apprendisti deve essere regolamentata in modo più rigoroso;
- la durata di tutti i programmi di apprendistato non deve essere inferiore a 12 mesi;
- uno standard minimo chiaro deve essere applicabile a tutti i settori
- i sindacati devono collaborare alla progettazione dei programmi di apprendistato con i Consigli delle competenze settoriali;
- deve essere intrapresa un'azione per ampliare l'accesso agli apprendisti, ponendo particolare attenzione ad aspetti quali genere, etnia e disabilità.⁵⁴

I sindacati avevano numerose proposte per il miglioramento della qualità degli apprendisti a livello europeo.

Un primo gruppo di sindacati riteneva che l'UE potesse efficacemente supportare lo scambio di informazioni ed esperienze fra i paesi (FNV, ICTU, KNSB, LO).

Secondo il KNSB, l'UE deve supportare programmi che consentano lo scambio di informazioni ed esperienze fra gli addetti ai lavori riguardo ai vari programmi di apprendistato. I sindacati irlandesi ritengono che l'UE possa dare l'opportunità di comprendere meglio le buone pratiche vigenti negli altri Stati membri, in particolare il Meister in Germania, e le relative, possibili modalità di introduzione in altri sistemi. I sindacati italiani stimano che l'UE debba sostenere lo scambio di informazioni ed esperienze, in particolare in termini di casi di buone pratiche.

Il sindacato danese LO vuole che la precedenza sia data ai paesi che dispongono già del sistema duale. Gli argomenti di discussione sono: come attirare i giovani verso gli apprendisti; come organizzare apprendisti nelle multinazionali che tradizionalmente non offrono questo tipo di formazione e che, inoltre, sono più lontane dalle realtà socioeconomiche delle comunità locali; come organizzare apprendisti nelle professioni emergenti; come rispondere alle aspirazioni di occupazione dei giovani senza qualifica o scarsamente qualificati, e che si trovano ai margini del mercato del lavoro, consentendo loro la transizione dalla scuola al mondo del lavoro.

⁵³ <https://www.gov.uk/government/news/the-richard-review-of-apprenticeships> (retrieved 10.9.2013)

⁵⁴ Trades Union Congress, *The Richard Review of Apprenticeships - TUC response to the call for evidence*, 2012

Un secondo gruppo ha sottolineato l'importanza di standard europei minimi per gli apprendistati.

DGB reputa che l'UE possa proporre standard minimi per gli apprendistati in tutti gli Stati membri. L'UE, nell'ambito di questo approccio, potrebbe fornire un quadro di competenze per i formatori che includa la formazione continua, come in Svizzera. I principi minimi devono evidenziare l'importanza dell'orientamento e dell'affiancamento in azienda, un aspetto sottolineato anche da FNV Bouw.

EAKL, ad esempio, ritiene che l'UE debba formulare proposte per garantire standard minimi sia per le condizioni di formazione che di lavoro, nonché per il finanziamento degli apprendistati.

Per KNSB, ciò significa definire i risultati minimi del processo di formazione, chiarendo i ruoli dei diversi attori e migliorando le competenze formative dei mentori aziendali.

Un terzo gruppo auspica di aprire i programmi di apprendistato agli adulti disoccupati – il KNSB, ad esempio.

Un quarto gruppo è dell'opinione che qualsiasi iniziativa UE debba enfatizzare l'importanza del ruolo delle parti sociali nella progettazione e nell'erogazione della formazione di apprendistato. Questo aspetto è stato sottolineato dai sindacati italiani e da FNV.

Un quinto gruppo desidera che l'UE garantisca che il Fondo sociale europeo attribuisca degli stanziamenti alla formazione in apprendistato (i sindacati italiani, ad esempio). I sindacati irlandesi erano particolarmente interessati al finanziamento FSE per la formazione degli apprendisti in esubero.

Un sesto gruppo insiste sulla necessità di affrontare la tematica della crescita economica, essenziale per creare posti di lavoro per gli apprendisti formati (FNV).

Tutte queste proposte costituiscono la struttura portante delle raccomandazioni della CES in materia di apprendistato, riportate nell'Appendice 1.

Appendice 1 – Quadro di qualità della CES in materia di apprendistati e formazione sul posto di lavoro

La disoccupazione giovanile nell'Unione europea ha raggiunto livelli assolutamente inaccettabili. **La Confederazione europea si rifiuta di accettare la nozione di "generazione perduta, sacrificata o compromessa"**; occorre urgentemente una strategia europea efficace per affrontare la questione.

I programmi di apprendistato rappresentano una parte essenziale del mix di politiche. I programmi di apprendistato rappresentano un metodo comprovato e consolidato per garantire il valido passaggio dei giovani dall'istruzione scolastica formale al mondo del lavoro, e la Confederazione europea dei sindacati sostiene con forza lo sviluppo di un'ampia strategia europea in materia di apprendistato, basata sui seguenti requisiti minimi di qualità:

1. I programmi di apprendistato devono essere definiti con chiarezza, sulla base delle proposte formulate dal Cedefop, Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, agenzia specializzata istituita dall'Unione europea: *"Formazione sistematica a lungo termine, che alterna periodi sul posto di lavoro ad altri in un istituto o in istituti di formazione o istruzione. L'apprendista è legato contrattualmente al datore di lavoro e riceve una remunerazione (salario o indennità). Il datore di lavoro ha la responsabilità di fornire al tirocinante una formazione mirata per un'occupazione specifica"*.

2. I programmi di apprendistato devono poggiare su basi stabili: contratti collettivi, regolamenti e/o leggi nazionali

3. I programmi di apprendistato devono soddisfare i reali bisogni dell'occupazione e dei datori di lavoro nel quadro delle priorità settoriali e/o nazionali.

4. I programmi di apprendistato devono sostenere lo sviluppo personale e le opportunità di carriera degli apprendisti.

5. I programmi di apprendistato devono prevedere che i datori di lavoro sottoscrivano contratti formali di occupazione con l'apprendista, che precisino diritti e obblighi delle due parti.

6. I programmi di apprendistato devono prevedere che gli istituti di formazione stipulino contratti di formazione con gli apprendisti, che precisino diritti e obblighi delle due parti.

7. I programmi di apprendistato devono garantire che gli apprendisti siano pagati dal datore di lavoro, in conformità ai contratti collettivi, o che ricevano, per la durata della formazione, una retribuzione minima legale settoriale e/o nazionale.

8. I programmi di apprendistato devono essere disciplinati a tutti i livelli da un partenariato fra le parti sociali (sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro), insieme alle autorità pubbliche e gli istituti di formazione. Le parti sociali devono avere il compito di accreditare gli istituti di formazione.

9. I programmi di apprendistato devono garantire alta qualità e ambienti di lavoro sicuri, e le parti sociali (sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro) devono assumere la responsabilità di verificare l'idoneità dei posti di lavoro e di accreditare le aziende interessate.

10. I programmi di apprendistato devono fornire un servizio appropriato di consulenza e orientamento agli apprendisti, sia prima che durante il processo di formazione.

11. I programmi di apprendistato devono disporre di solide procedure per la garanzia della qualità.

12. I programmi di apprendistato devono coprire un'ampia gamma di professioni, al fine di dare opportunità di occupazione a tutti, sia uomini che donne.

13. I programmi di apprendistato devono essere costruiti su una solida base di conoscenze, capacità e competenze acquisite nel sistema scolastico di grado primario e secondario.

14. I programmi di apprendistato devono includere una forte componente di formazione, con la parte preponderante dell'apprendimento erogato chiaramente sul posto di lavoro, oltre a sviluppi lungimiranti all'interno del mercato del lavoro e della società.

15. I programmi di apprendistato devono offrire una formazione di buona qualità sul posto di lavoro, con mentori aziendali appositamente formati, ed anche all'interno di istituti di formazione che impiegano formatori con competenze adeguate e aggiornate. Mentori e formatori devono poter beneficiare di buone condizioni di lavoro, in modo da poter svolgere correttamente la loro attività.

16. I programmi di apprendistato devono essere opportunamente finanziati, con una condivisione equa dei costi fra datori di lavoro e autorità pubbliche a livello regionale e/o nazionale ed europeo.

17. I programmi di apprendistato devono essere basati sulle competenze e prevedere una durata che permetta ai rappresentanti di acquisire livelli adeguati di conoscenza per svolgere la professione in modo competente e sicuro.

18. I programmi di apprendistato devono essere certificati da competenti organi tripartiti per far sì che l'acquisizione di conoscenze, capacità e competenze sia riconosciuta all'interno del mercato del lavoro e di tutto il sistema di istruzione e formazione.

19. I programmi di apprendistato devono offrire qualifiche chiaramente inserite nei quadri nazionali delle qualifiche (QNQ), garantendo così un percorso di evoluzione in altri programmi e livelli QNQ.

20. I programmi di apprendistato devono assicurare il riconoscimento di conoscenze, capacità e competenze acquisite tramite mezzi di apprendimento non formale e informale.

21. I programmi di apprendistato devono includere il ricorso alla mobilità degli apprendisti a livello nazionale ed europeo.

I sindacati di tutta Europa devono continuare a dimostrare il loro supporto attivo e impegnato a favore di programmi di apprendistato di buona qualità.

Inoltre, i sindacati di tutta Europa devono migliorare il loro impegno nei confronti degli apprendisti sul posto di lavoro in modo da rappresentarne gli interessi in modo più efficace.

Appendice 2 – Rapporti per paese

Sintesi – Bulgaria

Tradizionalmente la Bulgaria organizzava apprendistati sotto il regime comunista, ma la prassi è stata più o meno abbandonata. Il governo bulgaro è in trattativa con il governo svizzero per migliorare il sistema IFP nazionale; al contempo, sta predisponendo degli emendamenti alla legge del 1999 in materia di istruzione e formazione professionale (IFP) (*закон за професионалното образование и обучение*), al fine di introdurre elementi di formazione professionale duale (<http://www.investbulgaria.com/VocationalEducationandTrainingAct.php>)

Gli apprendistati sono sopravvissuti nell'artigianato. La legge sull'artigianato del 2001 disciplina condizioni e norme in materia di apprendistati, compresa la formazione con un mastro artigiano. Tuttavia, i tagli ai finanziamenti statali stanno facendo sparire rapidamente anche questa forma di apprendistato.

In uno studio comparativo, la Commissione europea stimava a 1.300 il numero degli apprendisti in Bulgaria nel 2009. La stragrande maggioranza dei giovani era impegnata nell'istruzione e formazione professionale iniziale (IFPI) in aula.

Nell'ambito della legge sulla promozione dell'occupazione del 2003, la Bulgaria offre un tipo di formazione descritto come "apprendistato", che è più riconoscibile come un'iniziativa attiva del mercato del lavoro, in genere per lavoratori non qualificati. Il finanziamento del governo esiste per

lavoratori disoccupati, di tutte le età, per intraprendere tirocini della durata di sei mesi.

I sindacati hanno la medesima rappresentanza (otto membri ciascuno, quattro da KNSB e quattro da CL Podkrepa) delle organizzazioni dei datori di lavoro all'interno del Direttivo dell'Agenzia nazionale per l'istruzione e la formazione professionale, che si prefigge, tra le altre cose, di collaborare con le parti sociali nell'attuare politiche coordinate per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (articolo 44 della legge IFP). I sindacati sono anche membri di 17 Commissioni di esperti, 16 delle quali si occupano di settori economici diversi, e una commissione trasversale per la consulenza in materia di formazione professionale (articolo 49 della legge IFP). I sindacati settoriali si trovano in una posizione ideale per svolgere un ruolo guida nell'influenzare l'erogazione di istruzione e formazione professionale.

Per gli "studenti" in tirocinio esiste un salario minimo di 310 lev mensili, ossia lo stesso importo dei lavoratori scarsamente qualificati. La questione centrale è proprio il basso livello del salario minimo legale; i sindacati stanno promuovendo campagne per aumentare questa cifra, nel breve periodo, a 340 lev per tutti i lavoratori.

A livello di priorità europee, il sindacato KNSB sarebbe favorevole all'introduzione di standard di qualità di tipi UE, definendo programmi per scambiare informazioni ed esperienze e aprire i programmi di apprendistato agli adulti disoccupati.

Sintesi – Cipro

Cipro ha disposizioni molto limitate in materia di formazione in apprendistato nell'ambito di un sistema più ampio di istruzione e formazione professionale. Il sistema iniziale è stato istituito sulla base della legge sull'apprendistato (1966).

Secondo il rapporto annuale 2011 del Ministero dell'istruzione e della cultura 2011, "il sistema è un programma di istruzione e formazione professionale iniziale, che affronta il problema dell'abbandono del sistema scolastico formale da parte dei giovani di età compresa fra i 14 e i 17 anni". Ad ottobre 2007 il governo ha rilevato "problemi cronici nei sistemi esistenti di apprendistato", fornendo i seguenti esempi: scarso livello di prestigio e riconoscimento sociale dell'apprendistato; mancato riconoscimento del certificato di apprendistato come qualifica statale e del mercato del lavoro; problemi di comunicazione e coordinamento fra i due ministeri coinvolti". Ha deciso, così, di istituire il nuovo sistema moderno di apprendistato (NMA), attualmente in fase di sviluppo e la cui piena operatività è prevista entro il 2015.

Da uno studio comparativo della Commissione europea è emersa la presenza di 300 apprendisti a Cipro nel 2009, con un numero tre volte superiore di persone impegnate nei corsi IFPI. 178 giovani sono stati presi come apprendisti nel 2011/2012 e 56 nel 2012/2013, ultimo anno del vecchio sistema. Al contempo, 90 giovani si sono iscritti nel primo anno del nuovo sistema moderno di apprendistato (2012/2013).

Gli apprendistati durano due anni. È fisso il rapporto fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula (60:40).

Sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro hanno la medesima rappresentanza (quattro membri ciascuno) sui 13 membri del Consiglio di amministrazione dell'Autorità per lo sviluppo delle risorse umane (HRDA), responsabile di formulare le politiche e i sistemi di attuazione per promuovere la formazione e lo sviluppo delle risorse umane. I sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nel Consiglio sull'apprendistato che decide in merito alle specializzazioni offerte in ogni anno scolastico. Hanno, inoltre, la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nei cinque Comitati per l'apprendistato, che monitorano l'attuazione del sistema in ogni provincia e formulano raccomandazioni al Consiglio per l'apprendistato su questioni come l'occupazione degli apprendisti e i contratti di apprendistato.

Gli apprendisti non sono considerati lavoratori e, quindi, non possono aderire a un sindacato. Se operano in settori che rientrano nei contratti collettivi, gli apprendisti vengono retribuiti dai datori di lavoro per i giorni trascorsi sul posto di lavoro. Se, tuttavia non rientrano nei contratti (ad esempio, addette alle pulizie, agenti di sicurezza, badanti, aiuti infermieri, addetti alle vendite e impiegati amministrativi), ricevono la retribuzione minima. Esistono tuttavia importanti prove aneddotiche da cui si evince che alcuni apprendisti vengono retribuiti con importi inferiori a quelli concordati.

Sintesi – Danimarca

La Danimarca vanta un sistema diffuso e apprezzato di istruzione e formazione professionale, che include l'erogazione di corsi completi di formazione in apprendistato.

In Danimarca, la base giuridica per la formazione in apprendistato è garantita dalla legge riguardante istruzione e formazione professionale.

Non esiste una definizione giuridica specifica di "apprendistato", ma una spiegazione di quello che dovrebbe essere offerto da una formazione in apprendistato (articolo 1 della Legge).

Difficile far quadrare i dati statistici. In uno studio comparativo, la Commissione europea ha stimato a 95.000 gli apprendisti in Danimarca nel 2009. Tuttavia secondo le ultime cifre trasmesse dal Ministero dell'infanzia e dell'istruzione, gli apprendisti erano 88.172 nel 2009, 91.392 nel 2010, ma 90.994 nel 2011.

Gli apprendistati durano, in genere, dai tre e ai tre anni e mezzo. In linea di massima, il rapporto fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula è di 66:33.

Il Ministero dell'infanzia e dell'istruzione riceve la consulenza del Consiglio nazionale per l'istruzione e la formazione professionale (*Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) sulla disciplina del quadro generale di formazione e sulla definizione delle linee guida riguardo a contenuto e valutazione dei programmi. I sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nel Direttivo del Consiglio nazionale, e insieme ne compon-

gono la maggioranza. Hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nei "comitati di categoria" (*faglige udvalg*) definiscono il contenuto dettagliato dei programmi di istruzione e formazione all'interno del quadro generale fissato dal Consiglio nazionale, e, più nello specifico, durata e struttura dei programmi di formazione, obiettivi e valutazione, oltre alla distribuzione fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula. A livello locale gli istituti di formazione dispongono di comitati per l'istruzione e la formazione che si pronunciano sui corsi di studio per i programmi di formazione. La maggioranza dei membri di questi comitati viene designata da "comitati di categoria" con la medesima rappresentanza per sindacati e organizzazioni di datori di lavoro.

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro; sono considerati lavoratori e, quindi, possono aderire a un sindacato. Non esiste una retribuzione generale da apprendista. Le retribuzioni variano in funzione dei vari contratti collettivi. Ad esempio, al 1° marzo 2013, un apprendista muratore al 1° anno veniva retribuito 65,60 corone l'ora, uno al 2° anno 79,70, uno al 3° anno 89,25 e uno al 4° anno 105,25 corone.

A livello di priorità europee, il sindacato LO-D sarebbe favorevole a fornire sostegno alla fornitura di posti in apprendistato.

Sintesi - Estonia

Gli apprendistati sono un fenomeno relativamente nuovo in Estonia. Il concetto è stato lanciato nell'ambito del progetto Phare nel 2002, con un progetto di approfondimento finanziato dal FSE (2005-2008). Un ulteriore sviluppo è avvenuto nel 2007, quando il Ministero dell'istruzione e della ricerca ha emesso un regolamento sull'attuazione dello studio sul posto di lavoro che ha delineato numerose condizioni di base per gli apprendistati. Nel 2009 è stato lanciato un Piano di sviluppo del sistema IFP che sta ormai volgendo al termine. Molte delle iniziative previste dalla strategia richiedono modifiche della legislazione, quindi è stata preparata una nuova legge sugli istituti di istruzione professionale, entrata in vigore a settembre 2013. Questo progetto di legge prevede il collegamento fra IFP e Quadro estone delle qualifiche e si concentra in particolare su una nuova struttura dei programmi di studio IFP, sull'approccio basato sui risultati di apprendimento nell'elaborazione di norme professionali e programmi IFP, sui requisiti in materia di qualifiche per il personale didattico e su una migliore garanzia della qualità dell'IFP. La nuova legge sugli istituti di IFP prevede qualifiche fino al livello 5. Non vengono citati in modo specifico gli apprendistati, ma saranno sicuramente influenzati da queste nuove proposte.

Uno studio comparativo stimava a 600 il numero degli apprendisti. Cifra scesa a 564 nel 2010/11 e a 566 nel 2011/2012.

La durata degli apprendistati è variabile. Per alcuni è prevista in sei mesi, per altri fino a quattro anni, ma solo in casi eccezionali, dato che la maggior parte degli apprendistati durano da tre a tre anni e mezzo. È fisso il

rapporto fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula (66:33).

L'Autorità estone per le qualifiche (*Sihtasutus Kutsekoda*) è stata istituita ad agosto 2001. Le sue principali funzioni sono l'organizzazione e il coordinamento delle attività dei consigli per le competenze settoriali, la tenuta del registro delle qualifiche professionali, l'organizzazione dello sviluppo e dell'aggiornamento delle norme relative alle qualifiche professionali sulla base delle decisioni prese dai consigli delle competenze settoriali. La confederazione dei sindacati dei lavoratori estoni (TALO) e la confederazione dei sindacati estoni (EAKL) sono rappresentate nel suo Comitato di vigilanza. Il ruolo dei consigli delle competenze settoriali consiste nell'analisi dei suggerimenti di diverse istituzioni, nel raggiungimento del consenso sullo sviluppo degli standard sulla qualifica professionale e nell'attribuzione delle qualifiche professionali. I sindacati settoriali sono rappresentati in alcuni consigli delle competenze settoriali e possono, così, partecipare alla definizione del programma di studi di base.

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro; sono considerati lavoratori e, quindi, possono aderire a un sindacato. Gli apprendisti ricevono la retribuzione minima legale durante la formazione sul posto di lavoro e un sussidio agli studi per la formazione in aula.

A livello di priorità europee, il sindacato EAKL sarebbe favorevole alle proposte di garantire standard minimi, sia per le condizioni di formazione che di lavoro, nonché per il finanziamento degli apprendistati.

Sintesi - Germania

La Germania vanta un sistema diffuso e apprezzato di istruzione e formazione professionale, che include l'erogazione della formazione in apprendistato.

La base giuridica per la formazione in apprendistato è rappresentata dalla legge del 2005 sulla formazione professionale (*Berufsbildungsgesetz - BBiG*) che, fra le altre cose, riguarda contenuto e struttura della formazione, responsabilità di tutte le parti interessate, retribuzione, valutazione e condizioni per gli istituti di formazione e i formatori. <http://www.bmbf.de/de/1600.php>

Secondo l'articolo 1.3 della legge sulla formazione professionale, l'apprendistato deve fornire, in un programma di formazione strutturato, le conoscenze, capacità e competenze professionali necessarie per esercitare un'attività professionale qualificata in un mondo del lavoro in continua evoluzione.

Difficile far quadrare i dati statistici. In uno studio comparativo, la Commissione europea ha stimato a 1.659.259 gli apprendisti in Germania nel 2009. Tuttavia, secondo l'Istituto federale per l'istruzione e formazione professionale (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB*), gli apprendisti erano 1.571.457 nel 2009, scesi a 1.508.328 nel 2010 e a 1.460.658 nel 2011.

Gli apprendistati durano, in genere, tre anni. In alcuni casi e/o settori, la formazione può durare due anni o tre anni e mezzo. È fisso il rapporto fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula (75:25).

A livello nazionale i sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro (otto membri ciascuno) nel Direttivo della BIBB spesso descritto come il "Parlamento IFF" della Germania. I sindacati assumono grande importanza nelle decisioni adottate in materia di sviluppo e/o aggiornamento dei regolamenti riguardanti la formazione per ciascuno delle 344 categorie professionali. I sindacati hanno la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nei comitati regionali per la formazione professionale, che fornisce consulenza al governo regionale in materia di formazione professionale e di Comitati per la formazione professionale degli "organi competenti, che hanno il compito, tra le altre cose, di monitorare la formazione in apprendistato (tramite supervisione degli istituti di formazione, valutazione dei formatori e organizzazione degli esami) e di fornire servizi di consulenza per la formazione in apprendistato.

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro; sono considerati lavoratori e, quindi, possono aderire a un sindacato. In Germania, la retribuzione degli apprendisti rientra nei contratti settoriali o regionali. Gli importi sono variabili: nel 2012, ad esempio, secondo le cifre del *BIBB* per la Germania occidentale, la retribuzione massima era, in media, di 986 euro mensili per un apprendista muratore, mentre la più bassa era di 454 euro per un apprendista parrucchiere. A livello di priorità europee, il sindacato DGB vorrebbe proporre l'introduzione di standard minimi per l'apprendistato, compresi i quadri di competenza per i formatori e la formazione continua.

Sintesi - Irlanda

L'apprezzato sistema di apprendistato irlandese, messo a dura prova dalla crisi economica, vive una fase di transizione. La responsabilità del Programma nazionale di apprendistato è passata, nel 2013 dall'Autorità nazionale per la formazione (*Foras Áiseanna Saothair - FÁS*) alla nuova Autorità per l'istruzione e la formazione continua (*SOLAS - Seirbhísi Oideachais Leanúnaigh Agus Scileanna*).

La legge sugli apprendisti (1959), la legge sulla formazione nell'industria (1967) e la legge sui servizi per il lavoro (1987/2009) rappresentano le basi giuridiche per il sistema irlandese di apprendistato.

<http://www.irishstatutebook.ie/1959/en/act/pub/0039/print.html>

<http://www.irishstatutebook.ie/1967/en/act/pub/0005/index.html> <http://www.irishstatutebook.ie/1987/en/act/pub/0015/index.html>

Difficile far quadrare i dati statistici. In uno studio comparativo, la Commissione europea ha stimato a 26.200 gli apprendisti in Irlanda nel 2009. Tuttavia secondo le ultime cifre trasmesse dal FÁS, gli apprendisti erano 20.369 nel 2009 (sulla base delle iscrizioni accumulate nel precedente quadriennio), 13.267 nel 2010, 7.811 nel 2011 e 5.480 nel 2012: un calo allarmante. Il FÁS, inoltre ha dovuto elaborare programmi per formare gli apprendisti collocati in esubero.

Gli apprendistati durano, in genere, quattro anni. È fisso il rapporto fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula (80:20).

Finora il FÁS si è avvalso di un Comitato consultivo nazionale per l'apprendistato composto da undici membri, quattro dei quali rappresentano le parti sociali (due per i

sindacati e due per le organizzazioni dei datori di lavoro). Ha regolarmente istituito gruppi direttivi di progetto, con rappresentanza dei sindacati, affinché ciascun settore possa controllare il programma di apprendistato in modo che sia pertinente per il livello di competenze e conoscenze richieste per una professione specifica. C'è stato un sottocomitato NAAC (con rappresentanza sindacale) per l'accreditamento ed il riconoscimento dell'istruzione precedente. Esiste inoltre un comitato consultivo a parte per l'edilizia, in cui sono presenti due membri rappresentanti l'Irish Congress of Trade Unions.

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro; sono considerati lavoratori e, quindi, possono aderire a un sindacato. La retribuzione degli apprendisti è disciplinata dai contratti collettivi nazionali. In Irlanda, il contratto per l'edilizia, ad esempio, siglato nel 2011, stabilisce che al primo anno gli apprendisti vengono retribuiti il 33% della quota nazionale settoriale; il secondo anno il 50%; il terzo il 75%; e il quarto 90%.

A livello di priorità europee, l'ICTU vorrebbe proporre un programma per lo scambio di formazioni ed esperienze di buone pratiche e lo stanziamento di finanziamenti FSE per la formazione in apprendistato, e più nello specifico la formazione per gli apprendisti collocati in esubero.

Sintesi - Italia

L'Italia ha un sistema complesso di istruzione e formazione professionale, che include anche l'erogazione della formazione in apprendistato. La governance è complessa e numerosi attori diversi intervengono a vari livelli. Ai sensi della Costituzione, lo Stato ha legislazione esclusiva in materia di istruzione, mentre spetta alle Regioni la competenza esclusiva in materia di formazione professionale.

Attualmente, la base giuridica riguardante la formazione in apprendistato è rappresentata dal Testo unico dell'apprendistato del 2011. <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decretolegisl:2011-09-11;167@originale>

La nuova legge definisce l'apprendistato come "un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani" (articolo 1.1).

Difficile far quadrare i dati statistici. In uno studio comparativo del 2009, la Commissione europea ha stimato per l'Italia 644.600 apprendisti e 976.600 studenti in programmi di tipo apprendistato. In Italia, le cifre ufficiali sono: 645.385 apprendisti nel 2008, 594.668 nel 2009 e 541.874 nel 2010. Il dato provvisorio per il 2011 è di 504.558 apprendisti: una riduzione netta e allarmante.

L'apprendistato, in genere, non dura più di tre anni, oppure cinque per determinati mestieri, secondo quanto definito nei vari contratti collettivi. Non esiste un rapporto predefinito fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula. È comunque previsto per legge che gli apprendisti seguano un massimo di 120 ore di formazione teorica, fuori del posto di lavoro, su un periodo di tre anni.

La nuova legge attribuisce la governance in materia alle parti sociali, sulla base di accordi siglati dalle rappresentanze di sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro. I contratti settoriali prevedono specifici diritti e responsabilità, definiscono la durata degli apprendistati. Determinano, inoltre, gli accordi in materia di formazione per l'acquisizione delle competenze e capacità tecniche e professionali riguardo al profilo professionale considerato. Le tre principali sigle sindacali sono membri dell'apposito organismo tecnico istituito dalla nuova legge per migliorare il coordinamento riguardante gli apprendistati. Hanno inoltre la medesima rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro nei Consigli di amministrazione dei 21 fondi interministeriali congiunti che finanziano la formazione professionale nelle aziende.

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro; sono considerati lavoratori e, quindi, possono aderire a un sindacato. La retribuzione degli apprendisti è decisa dai contratti collettivi. Ai sensi della legge del 2012 esiste la possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli retributivi inferiori rispetto al massimo della categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, se svolgono mansioni o funzioni equivalenti a quelle di un lavoratore qualificato. In alternativa, gli apprendisti possono essere retribuiti in misura percentuale.

A livello di priorità europee, le sigle sindacali italiane ritengono che l'iniziativa UE debba insistere nella partecipazione dei sindacati nella governance della formazione in apprendistato e nello stanziare fondi FSE per tale formazione.

Sintesi – Paesi Bassi

I Paesi Bassi vantano un sistema ampio e apprezzato di istruzione e formazione professionale, che comprende l'erogazione di formazione in apprendistato e formazione iniziale in aula. Sono due i percorsi possibili per ottenere una qualifica: il percorso sul posto di lavoro (*beroepsbegeleidende leerweg – BBL*) e il percorso in aula (*beroepsopleidende leerweg – BOL*). L'originalità del sistema olandese deriva dal fatto che le qualifiche sono le stesse e di pari valore; è quindi possibile passare da un tipo di formazione all'altro.

La base giuridica del moderno sistema IFP è rappresentata dalla legge sull'istruzione e la formazione professionale (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs*). La formazione in apprendistato si incentra sulla preparazione pratico/teorica al fine di acquisire un mestiere per il quale è necessaria una qualifica professionale necessaria o adeguata. La formazione in apprendistato promuove anche l'istruzione generale, lo sviluppo personale e contribuisce allo sviluppo della società (articolo 1.2.1.2).

L'attuazione della strategia per l'apprendistato vive una fase di transizione. Nel 2011 il Ministero dell'istruzione, della cultura e della scienza ha varato un Piano d'azione "artigianato e attribuito il ruolo centrale di consulenza a una nuova fondazione "Cooperazione fra istruzione, formazione professionale e mercato del lavoro" (*SBB*), attiva da gennaio 2012. L'SBS è sostenuto da 17 Centri di competenza settoriale che hanno il compito di accreditare e assistere le aziende che si impegnano nei tirocini, nonché di sviluppare e mantenere la struttura riguardante le qualifiche.

La durata degli apprendistati è variabile. Possono durare due, tre o quattro anni, in funzione del livello. Gli apprendisti BBL trascorrono almeno il 60% del tempo sul posto di lavoro, mentre il tirocinio per gli studenti BOL deve essere interessante almeno il 20% del tempo.

Difficile far quadrare i dati statistici. In uno studio comparativo del 2000, la Commissione europea ha stimato a 171.900 gli apprendisti nei Paesi Bassi, contro i 351.800 studenti in programmi di tipo apprendistato. I dati ufficiali olandesi sono: rispettivamente 167.100 e 348.400 per il 2009, 169.100 e 356.200 per il 2010, e 159.200 e 356.200 per il 2011.

Sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro hanno la medesima rappresentanza nel Direttivo del nuovo SBB e nei suoi tre comitati consultivi tematici (qualifiche ed esami, tirocini e efficacia). Decidono separatamente in merito ai profili professionali, poi trasferiscono il compito di sviluppare e/o aggiornare le qualifiche ai Centri di conoscenza (anche in questi organismi la rappresentanza è su base paritaria).

Gli apprendisti BBL, ma non gli apprendisti BOL, firmano un contratto con un datore di lavoro; possono, quindi, aderire ai sindacati, ma la cosa è più pertinente per gli apprendisti BBL, in quanto rientrano nei contratti settoriali.

A livello di priorità europee, qualsiasi proposta UE deve tenere conto della questione legata alla crescita economica, essenziale per fornire i posti di lavoro che necessitano di apprendisti formati.

Sintesi - Spagna

La Spagna è uno dei tre Stati membri UE che ha offerto solo, almeno fino a poco tempo fa, istruzione e formazione professionale iniziale (IFPI) in aula. Le responsabilità sono condivise fra i livelli nazionale e regionale (*Comunidades Autónomas*).

La base giuridica di questa formazione è costituita dalla legge organica su qualifiche e istruzione e formazione professionale (2002), che stabilisce il sistema nazionale per le qualifiche e la formazione professionale, la legge organica sull'istruzione (2006), che definisce la formazione professionale che include un modulo obbligatorio sul posto di lavoro, e un nuovo regio decreto, adottato a novembre 2012, che fornisce la base della formazione professionale duale. Il nuovo regio decreto presenta cinque modi diversi per sviluppare la formazione professionale, compresa "formazione, svolta in azienda autorizzata o accreditata e in un istituto di formazione, che consiste nell'erogare alcuni moduli sul posto di lavoro che sono complementari a quelli erogati nell'istituto di formazione" (articolo 3).

In uno studio comparativo, la Commissione europea ha stimato a 271.300, nel 2009, gli studenti in programmi di apprendistato in Spagna. I dati forniti dal Ministero dell'istruzione, della cultura e dello sport indicano 167.322 studenti IFPI che hanno ultimato il modulo obbligatorio sul posto di lavoro nel 2009/2010. Il nuovo sistema di formazione professionale duale è in fase sperimentale, e fornisce programmi per 4.000 apprendisti.

Secondo la legge organica sull'istruzione, il programma IFPI dura 2.000 ore, ossia l'equivalente di due anni scolastici. Deve includere, alla fine del ciclo, un modulo obbligatorio sul posto di lavoro che dura 400-600 ore, ossia il 20-30% dell'intero programma di formazione.

I sindacati, con le organizzazioni dei datori di lavoro, vengono consultati formalmente sull'attuazione del sistema IFP all'interno del Consiglio generale per la formazione professionale e del Consiglio scolastico statale. Il primo è composto da 77 membri, 28 dei quali rappresentano i sindacati (quattro dalle confederazioni, 20 dai sindacati dei docenti e quattro dal sindacato del personale amministrativo e dirigenziale); il secondo conta 107 membri, solo quattro dei quali in rappresentanza dei sindacati. I sindacati partecipano alle discussioni in materia di istruzione e formazione professionale in 78 comitati settoriali congiunti.

Fino ad oggi gli studenti non firmavano contratti con il datore di lavoro; non erano considerati lavoratori e pertanto, non potevano aderire a un sindacato. Per quanto riguarda la retribuzione, il nuovo regio decreto stabilisce che la remunerazione dei lavoratori sotto contratto di formazione o apprendistato sarà fissata in un contratto collettivo e non potrà essere in alcun caso inferiore al minimo salariale interprofessionale, in linea con il numero di ore lavorate (articolo 9).

A livello di priorità europee, secondo i sindacati spagnoli, l'UE deve formulare proposte per garantire standard minimi per le condizioni di formazione e di lavoro, nonché per il finanziamento degli apprendistati.

Sintesi – Regno Unito

Il Regno Unito ha un quadro devoluto per la formazione in apprendistato, con sistemi diversi per Inghilterra, Galles, Scozia e Irlanda del Nord. In Inghilterra è, attualmente, in fase di revisione ("Richard Review").

La base giuridica in materia di formazione in apprendistato in Inghilterra e Galles, ad esempio, è rappresentata dalla legge sulla formazione e l'apprendista del 2009 (Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act).

Non esiste una definizione giuridica specifica di "apprendistato", ma una definizione delle condizioni necessarie per completarlo.

Difficile far quadrare i dati statistici. In uno studio comparativo, la Commissione europea ha stimato a 239.900 le persone entrate in un programma di apprendistato nell'anno accademico 2008/9 e 279.700 gli apprendisti nel 2009 nel Regno Unito. Tuttavia, secondo gli ultimi dati del dipartimento per l'innovazione e le competenze (BIS - Department for Business Innovation & Skills), i nuovi apprendisti erano 520.600 nel 2011/12, con un aumento del 13,9% rispetto al 2010/11.

La durata degli apprendisti è variabile: quelli di ingegneria possono durare dai tre anni e mezzo ai quattro anni. Prima di agosto 2012, la normale durata degli apprendisti nel settore alberghi, ristoranti e bar variava da tre a dodici mesi. Oggi non può essere inferiore a dodici mesi. Non esiste un rapporto predefinito fra formazione sul posto di lavoro e formazione in aula. È tuttavia previsto che gli apprendisti ricevano almeno 280 ore di apprendimento guidato, di cui 100 ore o il 30% (si considera il valore più grande) deve essere di natura teorica, fuori dal lavoro.

Tuttavia, la commissione britannica per l'occupazione e le competenze professionali (UK Commission for Employment and Skills) fornisce al Governo britannico consulenza in materia di politiche per l'occupazione e le competenze professionali. Dei 25 commissari, quattro rappresentano i sindacati. In Inghilterra, ad esempio, il BIS delinea ogni anno le proprie priorità, mentre l'agenzia per il finanziamento delle competenze (Skills Funding Agency) attua la politica del dipartimento. L'agenzia comprende il Servizio nazionale per l'apprendistato (National Apprenticeship Service): il Trades Union Congress (TUC) è rappresentato nel Comitato consultivo. Il TUC è rappresentato anche nel consiglio delle parti interessate nell'apprendistato (Apprentices Stakeholders Board) che fornisce consulenza al servizio nazionale per l'apprendistato (National Apprenticeship Service). A livello settoriale, i sindacati sono associati al lavoro di alcuni dei consigli delle competenze settoriali (Sector Skills Councils).

Gli apprendisti firmano un contratto con un datore di lavoro; sono considerati lavoratori e, quindi, possono aderire a un sindacato. Se esistono, i contratti collettivi coprono la retribuzione degli apprendisti come per i normali lavoratori. Se non esistono, è previsto un minimo salariale nazionale per gli apprendisti, introdotto nel 2010. Da ottobre 2013 gli importi minimi nazionali sono di 2,68 euro/ora per chi non ha ancora compiuto 19 anni e per chi li ha compiuti ma si trova nel primo anno di apprendistato. Chi ha già compiuto 19 anni e non si trova nel primo anno di apprendistato deve ricevere una retribuzione maggiore, ossia l'importo applicabile alla relativa fascia di età; 5,03 sterline per i giovani di età compresa fra 18 e 20 anni e 6,31 sterline per chi ha compiuto o superato i 21 anni. Esistono tuttavia prove da cui emerge che il 20% degli apprendisti non riceve l'importo dovuto per il lavoro svolto.

Appendice 3 - Metodologia

La CES aveva deciso che i paesi da inserire nello studio sarebbero stati individuati dal Gruppo CES per la formazione lungo tutto l'arco della vita (ETUC Lifelong Learning Working Group), in base ai seguenti criteri qualitativi e geografici:

- almeno tre paesi con sistema di apprendimento duale/apprendistato;
- almeno tre paesi in cui il sistema degli apprendistati è stato oggetto di revisione nel recente passato (dopo il 2005);
- almeno due paesi in cui siano in corso riforme;
- almeno due paesi di Europa centrale e orientale.

La prima riunione di progetto del Comitato direttivo si è svolta il 20 febbraio 2013 negli uffici della Confederazione europea dei sindacati (CES). Alla riunione i seguenti paesi sono stati individuati come i più indicati per rientrare nell'analisi dello studio: Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Germania, Italia, Irlanda, Paesi Bassi, Spagna e Regno Unito.

È stata convenuta una visita di due giorni per ogni caso di studio da parte di un ricercatore unionlearn. Le riunioni sono state fissate dai membri del gruppo CES per la formazione lungo tutto l'arco della vita. Ogni visita iniziava da un'intervista con il membro del gruppo CES per la formazione lungo tutto l'arco della vita, e, se del caso, con altri sindacati e/o confederazioni sindacali nazionali, seguita da interviste con rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e delle autorità pubbliche, dei ministeri per l'istruzione o per il lavoro, in funzione delle

circostanze nazionali. Il secondo giorno, il ricercatore unionlearn ha effettuato una visita sul posto di lavoro e, se possibile e all'occorrenza, intervistato il responsabile risorse umane (datore di lavoro), un docente/formatore e/o un apprendista. È stato concordato che la visita riguardasse vari settori, sia pubblico che privato, sia piccole/medie che grandi imprese.

In preparazione di tali visite, è stato anche deciso che i membri del gruppo CES per la formazione lungo tutto l'arco della vita avrebbero raccolto material sugli apprendistati a livello nazionale per poi inoltrarlo ai ricercatori unionlearn, affinché questi ultimi potessero prepararsi meglio per le visite nazionali.

Un processo di consultazione è iniziato sulla base di un progetto di proposta, presentato da unionlearn, riguardante le domande da sottoporre nelle interviste. Il processo è andato avanti via posta elettronica fino al 7 marzo 2013, quando il Comitato direttivo ristretto ha finalizzato la lista di punti che avrebbero costituito la base delle interviste.

Le visite si sono svolte da metà aprile a metà giugno: Regno Unito (11-12 aprile), Estonia (15-16 aprile), Spagna (18-19 aprile), Irlanda (22-23 aprile), Germania (14-15 maggio), Bulgaria (22-23 maggio), Italia (27-28 maggio), Danimarca (30-31 maggio), Cipro (6-7 giugno) e Paesi Bassi (10-11 giugno).

Organizzazioni sindacali, organizzazioni dei datori di lavoro e autorità pubbliche sono state intervistate in tutti e dieci i paesi. Le visite sul posto di lavoro, tuttavia, sono state effettuate solo in sei paesi, a causa della mancanza di formazione duale in alcuni paesi o per la mancanza di accesso per un ricercatore incaricato da un'organizzazione sindacale. Quattro del settore privato e due del settore pubblico, distribuiti come segue: due filiali nazionali su larga scala di società multinazionali, il produttore di birra Guinness di Dublino e la Daimler Benz a Berlino; un'associata di medie dimensioni di una multinazionale, la Thermo Fisher Scientific di Roskilde; un grande magazzino di Tallinn, Kaubamaja; il municipio di St Edmundsbury; e il 5° Ospedale multiprofilo per il trattamento attivo di Sofia.

Dopo ogni visita il ricercatore unionlearn ha steso un rapporto preliminare (unione di ricerche documentali e di informazioni sul campo dagli interpellati) per ogni paese, per poi trasmetterlo al competente membro del gruppo CES per la formazione lungo tutto l'arco della vita per eventuali commenti. Commenti che, in modo approfondito, sono stati ricevuti da 7 paesi.

Durante le visite nei vari paesi è emerso chiaramente che le domande incluse nelle interviste erano troppe per il tempo a disposizione. È stato quindi necessario concentrarsi su alcune questioni di interesse pratico per sindacati e apprendisti, sul coinvolgimento sindacale nella governance dei sistemi di apprendistato e sulle proposte sindacali per garantire la qualità degli apprendistati a livello nazionale ed europeo.

Il gruppo di lavoro della CES sulla formazione lungo tutto l'arco della vita si è riunito il 4 giugno 2013, in cui il ricercatore unionlearn ha presentato un rapporto.

Il 19 luglio 2013 una relazione preliminare è stata inviata, per ricevere eventuali riscontri, alla CES e ai dieci coordinatori nazionali. I commenti finali sono stati ricevuti e integrati nella presente versione finale.

Si è trattato di un grande lavoro di squadra.

Appendice 4 – Bibliografia selezionata

- Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009
- <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/contents>
- Bispinck, R Et Schulten, T, *Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany*, WSI-Diskussionspapier, n. 178, dicembre 2011
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Wie Entstehen Ausbildungsberufe?*, Bonn, 2003
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen...*, Bonn, 2006
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 Vorversion 13.05.2013*, Bonn, 2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsbericht*, Bonn, 2013
- BusinessEurope, *How to improve the quality and image of Apprenticeships*, Bruxelles, 2012
- BusinessEurope, CEEP, ETUC e UEAPME, *Framework Agreement on Inclusive Labour Markets*, 2010
- CCNL – *per I quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, Banca editrice, Roma, 2012
- Cedefop, *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*, Salonicco. 2008
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Bulgaria 2011*, Salonicco, 2011
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Cyprus 2012*, Salonicco, 2012
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Denmark 2012*, Salonicco, 2012
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Estonia 2012*, Salonicco, 2012
- Cedefop, *Germany - VET in Europe - Country Report 2011*, Salonicco, 2011
- Cedefop, *VET in Europe - Country Report: Ireland 2011*, Salonicco, 2011
- Cedefop, *Italy - Vet in Europe - Country Report 2012*, Salonicco, 2012
- Cedefop, *Netherlands - Vet in Europe - Country Report 2012*, Salonicco, 2012
- Cedefop, *Spain - VET in Europe - Country report 2012*, Salonicco, 2012
- Cedefop, *UK - VET in Europe - Country report 2011*, Salonicco, 2011
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Jaarboek onderwijs in cijfers 2012*, L'Aia, 2012
- Classificazione delle professioni, <http://www.istat.it/it/archivio/18132>
- *Collective Arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid 2012*
- Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013

-
- Commissione europea, *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Bruxelles, 2012
 - Commissione europea *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, Bruxelles, 2013
 - Dansk Byggeri Et Fagligt Fælles Forbund, *Bygningsoverenskomsten*, Copenhagen, 2012
 - Dansk Byggeri Et Fagligt Fælles Forbund, *Overenskomst 2012 for Murer- og Murerarbejdsmandsarbejde*, Copenhagen, 2012
 - Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, *Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.*
 - Department for Business Innovation and Skills, *Apprentice Pay Survey 2011*, 2011
 - Department for Business Innovation and Skills, *Specification of Apprenticeship Standards for England*, 2011
 - DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2012*, Berlino, 2012
 - EEF – the Manufacturers Organisation, *EEF's Response to the Richard Review on Apprenticeships Call for Evidence*
 - Eurofound, *Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people*, Dublino, 2012
 - Eurostat, *European Union Labour force survey – annual results 2012*. 2012
 - Field S., Kis V. and Kuczera M., *A Skills beyond Schools Commentary on Spain*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, 2012
 - Fundeon, *Handboek Vakman GWW*
 - *First Italian Referencing report to the European Qualifications Framework*, 2012
 - *Electrical Curriculum*, FÁS, 2006
 - Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2013*
 - Foras Áiseanna Saothair, *Apprenticeship review – Background Issues Paper*, 2013
 - Fundeon, *Handboek Vakman GWW*
 - IG Metall, *Erfolgreiche Interessenvertretung für duale Studierende*, Francoforte sul Meno, 2012
 - ILO, *Overview of Apprenticeship systems and issues – ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, 2012, p 20.
 - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, *Monitoraggio sull'Apprendistato XIII Rapporto*, Roma, 2012
 - Kis V., *Learning for Jobs*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Irlanda, 2010
 - KNSB, *Memorandum on Social- political and Socio-economic Development of Bulgaria (2013-2017)*, (кнсб, меморандум за обществено-политическото и социално-икономическото развитие на България 2013 – 2017 г.)
 - Lakies T Et Nehls H, *Berufsbildungsgesetz – Basiskommentar*, Bund Verlag, Francoforte sul Meno, 2007
-

-
- Magnidias, Elias, *CY VET System*, Riunione dei Direttori generali per l'istruzione e la formazione professionale, Lefkosia, 21-23 ottobre 2012
 - Ministerio de Educación y Ciencia, *National Systems for Qualifications and VET*, Madrid, senza data
 - Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016*, 2013
 - Ministero estone dell'istruzione e della ricerca, *Development Plan for the Estonian Vocational Education and Training System 2009-2013*, Tartu 2009
 - Ministry of Education and Children, *Fact sheets, Initial Vocational Education and Training Programmes*, <http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Upper-secondary-education/Initial-vocational-education-and-training-programmes>
 - Ministry of Education and Culture, *Annual Report 2011*, Nicosia, 2012
 - Ministry of Education, Culture and Science, *Key Figures 2007-2011*, L'Aia, 2012
 - Ministry of Education and Science, *National Strategy for Continuing Vocational Training 2005-2010*, Sofia, 2004
 - National Education Authority, Danish Ministry of Education, *The Danish Vocational Education and Training System, 2nd Edition*, Copenhagen, 2008
 - National Apprentices Service, *Business Plan 2012-13*, 2012
 - National Qualifications Authority of Ireland, *Referencing of the Irish National Framework of Qualifications (NFQ) to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)*, 2009
 - OCSE, *Off to a good start? Jobs for Youth, Position Paper*, OCSE, Parigi. 2010. <http://www.oecd.org/dataoecd/0/34/46717876.pdf>
 - OSCE, *Skills beyond School - Post-secondary vocational education and training in the Netherlands*, Paris, 2013
 - Ryan P, *The Institutional Requirements Of Apprenticeship: Evidence From Smaller EU Countries*, International Journal of Training and Development, Volume 4, numero 1, marzo 2002, pp. 42-65.
 - SBB, *Work Placement in the Netherlands*, Zoetermeer, 2012
 - Simon Field, José-Luis Álvarez-Galván, Fabrice Hénard, Viktória Kis, Małgorzata Kuczera e Pauline Musset, *A Skills beyond School Review of Denmark*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Parigi, 2012

-
- Steedman, H, *The State of Apprenticeship in 2010*, Centre for Economic Performance, London School of Economics, Londra, 2010
 - Strand, T, *Presentation of Danish experiences with dual training systems*, EU Expert conference "Youth: Employment and Inclusion in Times of Crisis" 26-27 aprile 2012, Horsens, Danimarca
 - *The referencing document of the Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework*, February, 2012
 - Trades Union Congress, *Apprentices Toolkit*, 2012
 - Trades Union Congress, *The Richard Review of Apprenticeships*, 2012
 - UILCA, *Apprendisti in Banca*, Roma, 2012
 - Union General de Trabajadores, *UGT ante la Formación Profesional Dual*, 2012
 - UNISON, *Fair Pay or Cheap Labour? Why apprentices should be covered by the NMW*, UNISON Submission to the Low Pay Commission, 2008
 - UNISON, *Negotiating apprenticeship schemes in your workplace*, 2011

Appendice 5 – Persone interpellate

Bulgaria

- Maria Andreeva, Vicedirettore, Programmi e Progetti, Agenzia per l'occupazione (*Агенция по заетостта*)
- Dr. Peter Bukov, Vicedirettore, 5° Ospedale multiprofilo per il trattamento attivo
- Krustyo Kapanov, Presidente onorario, Camera nazionale dell'artigianato (*Национална занаятчийска камара*)
- Stefka Limanska, Capo IFP, Ministero del lavoro e della politica sociale
- Ivalyo Naydenov, Esperto di stato, Ministero del lavoro e della politica sociale
- Diana Naydenova, Esperto responsabile, Dipartimento mercato del lavoro, Confederazione dei sindacati indipendenti di Bulgaria (*Конфедерация на независимитесиндикати в България - КНСБ*)
- Yuliya Simeonova, Segretario esecutivo, Dipartimento progetti e formazione, Confederazione dei sindacati indipendenti di Bulgaria (*Конфедерация на независимитесиндикати в България - КНСБ*)
- Ivan Vladov, Presidente, Camera nazionale dell'artigianato (*Национална занаятчийска камара*)

Cipro

- Theodoros Giovanni, Funzionario relazioni industriali e politica sociale, Federazione di Cipro industriali e imprenditori
- Elias Margadjis, Direttore per l'Istruzione tecnica e professionale di grado secondario, Ministero dell'istruzione e della cultura
- Maria Mikellides, Funzionario superiore produttività, Centro Produttività Cipro
- Nikos Nikolaou, Direttore, Scuola sindacale SEK, Confederazione dei lavoratori di Cipro
- Andreas Polydorou, Istruttore, Centro Produttività Cipro

Danimarca

- Steen Johansen, Team Leader stampaggio, Thermo Fisher Scientific
- Lars Mortensen, Direttore generale, Dipartimento formazione e istruzione adulti di grado secondario superiore, Ministero dell'infanzia e dell'istruzione

-
- Morten Olesen, Responsabile manutenzione, Thermo Fisher Scientific
 - Morten Smistrup, Funzionario superiore, Dipartimento formazione e mercato del lavoro, Landsorganisationen i Danmark
 - Alexander Sorensen, Apprendista, Thermo Fisher Scientific
 - Torben Strand, Responsabile impianto, Thermo Fisher Scientific
 - Sidse Frich Thygesen, Consulente superiore, Dansk Byggeri

Estonia

- Meeli Kaldma, Direttore, Teeninduskool
- Elle Pütsepp, Presidente, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing
- Helge Reier, Rappresentante sindacale, Kaubamaja
- Viktoria Šakreskaja, Apprendista, Kaubamaja
- Marek Sepp, Presidente, Eesti Tööandjate Keskliit
- Triinu Sõelsep, Coordinatore affari internazionali, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing
- Piret Suitsu, Direttore Servizio client e Risorse umane, Kaubamaja
- Kalle Toom, Responsabile divisione istruzione professionale, Ministero dell'istruzione e della ricerca
- Kaja Toomsalu, Segretario contrattazioni collettive e politica salariale, Eesti Ametiühingute Keskliit

Germania

- Wilfried Malcher, Direttore, Bildungspolitik und Berufspolitik, Handelsverband Deutschland
- Hermann Nehls, Funzionario superiore, Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit, Bundesvorstand, Deutscher Gewerkschaftsbund
- Beate Rudolph, Rappresentante IG Metall, Betriebsrat, Daimler Benz Berlin
- Peter Thiele, Capo dipartimento, Grundsatzfragen der beruflicher Aus- und Weiterbildung Bunderministerium für Bildung und Forschung.

Irlanda

- Fiona Briggs, Funzionario, Construction Industry Federation
 - Eamon Devoy, Segretario generale, Technical, Electrical & Engineering Union
 - Chris Feeny, Consulente, Foras Áiseanna Saothair
-

-
- Aidan Kenny, Assistente Segretario generale, Teachers Union of Ireland
 - Martin Lynch, Assistente Direttore Generale, Foras Áiseanna Saothair
 - Tony Maher, Presidente, Diageo
 - Julie Mannion, Consulente, Foras Áiseanna Saothair
 - Lloyd Massey, Apprendista, Diageo
 - Martin McMahon, Consulente, Foras Áiseanna Saothair
 - Christy McQuillan, Organizzatore divisione, Services Industrial Professional and Technical Union
 - Jim Moore, Segretario nazionale, Union of Construction Allied Trade and Technicians
 - Colin O'Brien, Capo impianto, Diageo
 - Joanne O'Connor, Consulente, Construction Industry Federation
 - Margaret O'Shea, Direttore risorse umane, Society of the Irish Motor Industry
 - Brendan O'Sullivan, Segretario generale, Building Et Allied Trades Union
 - Peter Rigney, Funzionario industriale, Irish Congress of Trade Unions
 - Alan Shaw, Apprendista, Diageo
 - Billy Wall, Segretario generale, Operative Plasterers Et Allied Trades Society of Ireland

Italia

- Costanza Bettoni, Dirigente, Settore istruzione e formazione professionale, Tecnostruttura
 - Gianni Biagi, Responsabile di settore, Formazione e orientamento, Regione Toscana
 - Silvia Ciuffini, Responsabile settore mercato del lavoro e formazione professionale, Confartigianato
 - Fabrizio Dacrema, Responsabile nazionale settore formazione e ricerca, Confederazione Generale Italiana del Lavoro
 - Sandra D'Agostino, Responsabile della Struttura metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni, Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori
 - Maurizio De Carli, Ufficio politiche contrattuali, Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa
 - Guido Lazzarelli, Responsabile settore lavoro e relazioni sindacali, Confcommercio
 - Elvira Massimiano, Responsabile ufficio politiche contrattuali, Confesercenti
 - Milena Micheletti, Funzionario, Settore politiche per il lavoro e la formazione, Unione Italiana del Lavoro
 - Livia Ricciardi, Funzionario, Settore politiche per il mercato del lavoro, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
 - Emanuele Rossi, Funzionario, Dipartimento organizzazione, Unione Italiana del Lavoro Credito Esattorie e Assicurazioni
-

-
- Lucia Scarpitti, Dirigente, politiche per l'orientamento e la formazione per l'occupabilità dei giovani, Ministero del lavoro e delle politiche sociali
 - Luca Sciarretta, Rappresentante apprendisti, Settore istruzione e formazione professionale, Tecnostruttura
 - Lucia Valente, Assessore al lavoro, Regione Lazio

Paesi Bassi

- Stef Beek, Consulente, Istruzione e formazione professionale, Ministero dell'istruzione, della cultura e della scienza
- Alike Boeuf, Consulente tirocini, Fundeon
- Isabel Coehen, Funzionario superiore, Istruzione e formazione professionale, Federatie Nederlandse Vakbeweging,(FNV)
- Gertrud van Erp, Consulente superiore, Istruzione e formazione professionale, VNO-NCW MKB
- Juliana Jonker, Consulente, Dipartimento comunicazioni e marketing, FNV Bondgenoten
- Heleen de Boer, Consulente, Istruzione e formazione professionale, FNV Bouw
- Thea van den Boom, Consulente superiore, Istruzione e formazione professionale, Ministero dell'istruzione, della cultura e della scienza

Spagna

- Mario Rodríguez Alvariño, Consulente, Union General de Trabajadores
- Mariano del Castillo, Direttore Istituto de Técnicas Educativas, Confederación Española de Centros de Enseñanza
- Ruben Castro, Studente, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*
- Carmen Santamaría Estefanía, Direttore, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*
- David Gil Garrido, Orientación (Orientamento), Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*
- Carlos Gunquera, Studente, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*
- Soledad Iglesias, Vicedirettore generale Orientación y Formación Profesional, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Jose Luis Benitez Navarro, Capo studi, Centro Integrado de Formación Profesional. Profesor *Raúl Vázquez*

Regno Unito

- Kirsty Downes, Apprendista, St Edmundsbury Borough Council
- Mark Johnson, Segretaria Unison Branch, St Edmundsbury Borough Council
- Fred Grindrod, Funzionario politiche apprendistato, Trade Union Congress
- Tanya Lawes, Unità apprendisti, Department for Business Innovations and Skills
- Verity O'Keefe, Consulente occupazione e competenze, EEF – the Manufacturers, Organisation
- Tom Peters, Apprendista, St Edmundsbury Borough Council
- Karen Points, Responsabile risorse umane, St Edmundsbury Borough Council
- Graham Randle, Funzionario collegamento e promozione apprendistato, Trades Union Congress
- Katerina Rüdiger, Responsabile competenze e politiche settoriali, Chartered Institute of Personnel and Development
- Ben Way, Apprendista, St Edmundsbury Borough Council
- Craig Young, Unison Project lavoratori - apprendistati, St Edmundsbury Borough Council



Con il sostegno finanziario
della Commissione europea

unionlearn
with the TUC

Congress House
Great Russell Street
London WC1B 3LS
Tel + 20 7079 6920
www.unionlearn.com

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Tel + 32 2 224 04 11
E-mail : etuc@etuc.org
www.etuc.org